



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

HAURA TAZKIA
37.13.3.030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

HAURA TAZKIA
37.13.3.030

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
NIP: 197107272007011031

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP: 197606202003122001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

Hal : Skripsi An. Haura Tazkia
Kepada Yth
Dekan Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Haura Tazkia
Nim : 37133030
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN KERJA GURU

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Pembimbing Skripsi I

Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
NIP: 197107272007011031

Pembimbing Skripsi II

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP: 197606202003122001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAURA TAZKIA

NIM : 37133030

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISSASI DENGAN
KOMITMEN KINERJA GURU

Menyatakan dengan sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh instuisi batal saya terima.

Medan, 26 April 2017
Yang membuat Pernyataan

HAURA TAZKIA
NIM: 37133030



ABSTRAK

Nama : Haura Tazkia

Nim : 37133030

Fak/Jur : FITK / Manajemen Pendidikan Islam

Judul : “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di Mt Negeri 2 Medan”

Kata-kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Kerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) budaya organisasi di MTs Negeri 2 Medan, (2) komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan, (3) mengungkapkan ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini jumlah penelitian kurang dari 100, yaitu dengan populasi 89 orang guru dan sampel 70 orang guru berdasarkan tabel krecjie. Variabel dalam penelitian ini yaitu Budaya organisasi (x) dan komitmen kerja guru (y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen pengumpulan data adalah angket yang disusun berdasarkan konsep skala likert dan studi dokumentasi sebagai pelengkap data dari kedua variabel dan pengambilan keputusan (uji hipotesis) menggunakan korelasi produk moment.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada budaya organisasi menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (30%), pada kategori sedang 49 orang (70%) dan dikategori rendah tidak ada. Dan pada komitmen kerja guru menunjukkan kategori tinggi sebanyak 23 orang (32,6%), pada kategori sedang 47 orang (67,14%) dan dikategori rendah tidak ada. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi x dan y lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi variabel x dan y memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,370 dengan signifikan 0,002 maka di kategori sedang.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan komitmen kerja guru berjalan dengan baik. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

Medan, 28 April 2017

Pembimbing I

Dr. Mesiono, S.Ag, MPd
NIP.19710727200701103

KATA PENGANTAR



Puji sukur kehadiran Allah yang telah memberikan kesehatan dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat dan salam juga penulis hadiahkan yang sebesar besarnya kepada sayyidina Nabi Muhammad SAW yang telah menyerahkan seluruh ilmu penegetahuannya kepada kita sehingga kita terlepas dari alam kebodoha, mudah-mudahan kita termasuk umat yang mendapat syafa'at di yaumil mahsyar kelak.

Judul skripsi yang disusun penulis adalah “HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU” diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan kuliah Sarjana Pendidikan (SPd) jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Pada akhirnya penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan. Penulis mengharapkan dari pembaca apabila ada kesalahan agar memberi kepada penulis supaya untuk karya ilmiah selanjutnya bisa lebih baik. Dan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat sebagai khazanah ilmu pengetahuan, Amiin

Medan, April 2017
Penulis

Haura Tazkia
37133030

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini banyak hambatan yang di hadapi dan banyak juga bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Penulis persembahkan skripsi ini untuk semua yang ingin membaca dan terkhusus kepada :

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Rektor.Prof.Saidur rahman, M.Ag. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, seluruh Dosen Fakultas ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Bapak Dr. H.Candra wijaya, M.Pd. Sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Ibu Sajaratud Dur, M,T. Sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis mampu menyelesaikan program perkuliah sesuai dengan yang di harapkan.Dan Bapak/ Ibu Dosen yang bersedia memberikan bekal ilmu kepada penulis dari semester I sampai semester VII.
4. Bapak Dr.Mesiono, S.Ag,M.Pd sebagai pembimbing satu dan Ibu Dr.Nurika Khalila Daulay,MA sebagai pembimbing kedua yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat di selesaikan
5. Bapak kepala Madrasah MTs Negeri 2 Medan dan seluruh dewan guru beserta staf administrai MTs Negeri 2 Medan yang telah bersedia memberikan kontribusi data- data kepeda penulis dalam proses penelitian.
6. Ibundaku tercinta (Mahfuzah Harun) dan Ayahku tersayang (Muhammad Nazif) mereka telah memerikan kasih sayang berlimpah, doa yang tulus,

cinta kasih yang tiada bandingannya selalu ikhlas menjaga anak- anak dan memberikan semangat, motivasi serta material kepada penulis sejak lahir sampai akhir hayat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

7. Kepada Saudara Kandung Saya Miftah Husin, Al ma'wa, dan Muhammad Fadhil yang telah banyak memberikan motivasi dan kasih sayang kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada sahabat- sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2013, terutama kepada MPI -1. Terkhusus kepada (Ananda Juliani, Fitri Rahmadani, dan Ramadhani) yang merupakan teman seperjuangan penulis dan menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan menjadi tumpuan penulis ketika mendapat masalah ketika kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.

Medan, April 2017
Penulis

Haura Tazkia
37133030

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORITIK & KERANGKA BERFIKIR PENELITIAN

A. Kajian Teoritik	9
1. Budaya Organisasi	9
a. Pengertian Budaya	9
b. Pengertian Organisasi.....	11
c. Fungsi Organisasi.....	14
d. Pengertian Budaya Organisasi	15
e. Proses Budaya organisasi.....	18
f. Karakteristik Budaya Organisasi	20
g. Tipe Budaya Organisasi	24
h. Fungsi Budaya Organisasi	27

2. Komitmen Kerja Guru.....	28
a) Komitmen Kerja	28
b) Kerja Guru.....	33
c) Fungsi dan Tugas Guru	36
d) Komitmen Kerja Guru.....	39
e) Bentuk- Bentuk Komitmen Kerja Guru	41
f) Ciri-ciri komitmen Kerja Guru	42
g) Cara menumbuhkan komitmen kerja Guru	43
h) Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja Guru	44
i) Aspek-aspek komitmen kerja Guru	45
j) Pedoman untuk meningkatkan komitmen Kerja Guru.....	46
k) Penelitian yang Relevan.....	48
B. Kerangka Fikir	49
C. Pengajuan Hipotesis	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
C. Populasi dan Sampel	53
D. Definisi Operasional	54
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	55
F. Uji Coba Instrumen	59
G. Teknik Analisis Data	61
H. Pengujian Hipotesis.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Teknik Analisis Data.....	65
1) Deskripsi Data Penelitian.....	65
2) Uji Kecendrungan variabel.....	72
3) Uji Persyaratan analisis.....	72
B. Pengujian Hipotesis.....	75
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
D. Keterbatasan Penelitian.....	79

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA.....82

LAMPIRAN.....84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data populasi guru di MTs Negeri 2 Medan	53
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen budaya Organisasi (X)	58
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja Guru (Y)	58
Tabel 4.1 Hasil Analisis statistik deskriptif variabel X.....	66
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi variabel X.....	67
Tabel 4.3 Hasil Analisis statistik deskriptif variabel Y.....	68
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi variabel Y.....	69
Tabel 4.5 Tingkat kecenderungan data kategori variabel (X).....	71
Tabel 4.6 Tingkat kecenderungan data kategori variabel (X).....	72
Tabel 4.7 Uji Normalitas variabel X	72
Tabel 4.8 Uji Normalitas variabel Y.....	73
Tabel 4.9 Uji Homogenitas variabel X dengan Y.....	74
Tabel 4.10 Uji linearitas variabel X dengan Y	74
Tabel 4.11 korelasi variabel X dengan Y	75
Tabel 4.12 Perhitungan Uji T.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Fungsi Budaya Organisasi.....	22
Gambar 2.2	Hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru.....	52
Gambar 4.1	Histogram Skor Budaya organisasi.....	69
Gambar 4.2	Histogram Skor Komitmen Kerja Guru.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Halaman
1	Blanko checklist	84
2	Kuesioner penelitian variabel x.....	85
3	Kuesioner penelitian variabel y.....	89
4	Perhitungan Instrumen Angket variabel X.....	91
5	Perhitungan Instrumen Angket variabel Y.....	94
6	Tabel product momen.....	99
7	Hasil uji validitas	100
8	Hasil penelitian Angket.....	102
9	Profil dan strategi MTs N 2 medan.....	107
10	Visi misi MTs N 2 Medan.....	108
11	Strategi pencapaian MTs N 2 Medan.....	110
11	Daftar riwayat Hidup.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber pendidikan yang meliputi keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.¹ Dalam lingkungan pendidikan dibutuhkan juga budaya organisasi agar pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Organisasi merupakan aktivitas/ kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam lingkungan madrasah dengan tugas pokok dan fungsi masing masing. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal.

Organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap anggotanya apabila anggota tidak mampu merespon pengaruh global akan berdampak pada kesulitan sebuah organisasi. Organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan komitmen sebuah organisasi di madrasah, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut oleh segenap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Budaya merupakan nilai – nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati pada setiap para anggota dalam sebuah

¹Ahmad Susanto.2016.*Konsep strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Predanamedia Group: Jakarta.hal 23

organisasi. Budaya adalah sekumpulan asumsi serta kepercayaan yang dirasakan bersama anggota organisasi, sehingga menghasilkan perilaku yang dapat di prediksi, perilaku itu dapat terus bertahan karena menghasilkan imbalan bagi yang menjalankan dan hukuman bagi yang melanggar.

Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan sebuah organisasi dimana organisasi tersebut di lihat oleh orang yang berada diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif jika berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi di dalam sebuah madrasah tersebut.

Budaya organisasi didalam madrasah yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku iman, taqwa, kreatif, inovatif, dan dapat bergaul harus terus di kembangkan. Manfaat yang dapat di ambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan masalah dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di luar.

Dalam menciptakan suatu budaya organisasi di madrasah tidak terlepas dari peran seorang pimpinan/kepala madrasah, guru dan lingkungan madrasah. Mereka harus saling bekerja sama dalam menciptakan suatu budaya organisasi didalam madrasah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting di dalam pendidikan. Karena guru adalah pelayan pendidikan untuk peserta didik, dan guru juga merupakan personel organisasi madrasah yang keberadaannya langsung berhubungan dengan peserta didik.

Kerja guru adalah meningkatkan mutu peserta didik yang unggul, menjadikan guru sebagai salah satu sentral di bidang pendidikan. Guru juga sangat berperan dalam menentukan kualitas madrasah, artinya untuk menghasilkan madrasah yang berkualitas di perlukan guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Dimana guru berkomitmen untuk meningkatkan kualitas prestasi peserta didik.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan madrasah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat.

Berbagai upaya dilaksanakan pemerintah untuk membenahi pendidikan termasuk di dalamnya guru yang merupakan salah satu komponen penting jalannya proses pendidikan, hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah sangat peduli terhadap penyelenggaraan pendidikan. Sesuai dengan jaman dan tuntutan

kebutuhan masyarakat akan hasil pendidikan yang berkualitas, maka pembangunan pendidikan ini dititikberatkan kiprahnya untuk menciptakan pendidikan yang bermutu, baik segi masukan, proses maupun hasil, pendidikan yang bermutu diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia tidak hanya dari aspek akademik tetapi juga dalam hal segi seni, olah raga, disiplin dan keterampilan.

Terkait dengan uraian diatas dalam sistem pendidikan dan pengajaran peranan guru sangatlah strategis dalam upaya menghantarkan peserta didik kearah tujuan yang hendak dicapai. Lebih-lebih jika peranan guru dikaitkan dengan jenjang pendidikan dasar maka kita akan melihat betapa seorang guru akan menjadi faktor yang sangat penting dan strategis dalam meletakkan fondasi bagi pengembangan sumber daya manusia, karena jenjang yang lebih tinggi pada dasarnya akan mudah dikelola jika fondasi dasar siswa sudah kuat. Mengingat peranan guru yang sentral dalam proses belajar mengajar, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan di sekolah itu sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru, meskipun ada faktor lain yang terkait. Konsekuensinya, apabila kualitas proses pendidikan pada suatu jenjang pendidikan ditingkatkan maka kualitas kemampuan guru perlu ditingkatkan pula. Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Ada beberapa alasan mengapa komitmen kerja guru sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut karena salah satunya adalah adanya fenomena mengenai perilaku guru dalam bekerja, yang terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Hal tersebut bisa disebabkan oleh rendahnya komitmen kerja guru. Sikap guru yang tidak memiliki komitmen dalam kerjanya dapat diketahui melalui

sikap tidak disiplin, seperti terlambat masuk ke sekolah atau meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi, yang akan berpengaruh akan kurangnya tanggung jawab terhadap tugasnya, sikap guru yang tidak kreatif dan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang guru.

Mengingat beratnya tugas dan tanggung jawab seorang guru, baik sebagai pengajar untuk peserta didik ataupun sebagai personel, anggota atau individu di dalam madrasah yang dituntut untuk mampu membantu dan memberdayakan madrasah menjadi lebih baik, berkembang dan berprestasi. Maka komitmen guru dalam sebuah organisasi di madrasah menjadi satu hal yang sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti beranggapan sementara bahwa di MTs Negeri 2 Medan, jln.Peratun No.3 Medan peneliti menemukan tindakan-tindakan terkait dengan budaya organisasi dan komitmen kerja guru. Peneliti mengamati setiap tindakan tersebut sehingga peneliti dapat memberi gambaran bahwa terdapat budaya organisasi yang baik tetapi belum memenuhi peraturan yang diinginkan, seperti guru-guru yang datang terlambat ke madrasah, guru-guru muda yang membuat kelompok khusus di madrasah, sebagian guru yang mengajar kurang efektif, padahal peraturan-peraturan itu sudah di komitmenkan di dalam madrasah, namun belum berjalan baik.

Permasalahan tersebut sebenarnya dapat diatasi jika guru-guru dapat melihat permasalahan-permasalahan di lingkungan madrasah dan di kelas dan mencari proses interaksi yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa yang berlangsung dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya. Dalam kaitan ini seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk membangkitkan budaya organisasi agar para guru dapat meningkatkan komitmen kerjanya. Komitmen kerja guru yang berkualitas dapat ditentukan oleh banyaknya faktor, di antaranya adalah bagaimana budaya organisasi di dalam madrasah, komitmen para pemangku yang terlibat di dalam organisasi madrasah dalam menjalankan visi misi dan tujuan madrasah, tanpa adanya komitmen dari para pemangku organisasi madrasah yang baik maka tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas di lembaga pendidikan.

Peran kepala madrasah, sebagai manajer yang mengatur seluruh kegiatan di sekolah, selayaknya mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif sehingga mampu meningkatkan komitmen kerja guru. Dengan demikian, seorang guru mampu mengeliminir keinginannya selain keinginan tulus untuk berbagi ilmu pengetahuan kepada anak didik. Jika kepala madrasah tidak mampu menciptakan budaya organisasi yang positif, maka guru-guru yang datang ke madrasah kehilangan tujuan untuk membantu siswa-siswinya menimba ilmu. Dengan budaya organisasi, patut untuk mengingatkan kembali apa yang menjadi komitmen dan prioritas utama seorang guru, yaitu turut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut dalam pengajuan skripsi berjudul “ HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti ini dapat di identifikasikan masalah yang terkait dengan budaya organisasi, dan komitmen kerja guru.

1. Kurangnya Budaya organisasi madrasah pada aspek kesadaran diri
2. Budaya organisasi kurang mampu menerapkan komitmen kerja guru
3. Kurangnya budaya organisasi madrasah pada aspek mengendalikan guru-guru
4. Kurangnya kesadaran guru dalam menjalankan tugas- tugasnya.

C. Perumusan Masalah

Untuk memperjelas arah pembahasan tersebut perlu adanya rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana Budaya Organisasi di MTs Negeri 2 Medan ?
2. Bagaimana Komitmen kerja guru di Mts Negeri 2 Medan ?
3. Apakah ada hubungan signifikan antara Budaya organisasi madrasah dengan komitmen kerja guru di MTs negeri 2 Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di MTs Negeri 2 Medan
2. Untuk mengetahui komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan
3. Untuk mengetahui hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di madrasah MTs Negeri 2 Medan

E. Manfaat penelitian

Untuk mengetahui manfaat dari penelitian ini penulis akan memaparkan sebagai berikut, manfaat :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini di harapkan bermanfaat sebagai berikut :

- a. Untuk memperkaya keilmuan bagi peneliti dan bagi pembaca lainnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian ini
- b. Sumbangan pemikiran bagi guru dalam meningkatkan komitmen kerja dan kedisiplinan di madrasah
- c. Bahan masukan bagi lembaga lembaga pendidikan sebagai aplikasi teoritis.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini di harapkan bermanfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan alternative bagi madrasah tentang budaya organisasi pada komitmen kerja guru dalam meningkatkan kinerja di dalam madrasah.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru untuk meningkatkan komitmen kerja guru di dalam madrasah
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi siswa dalam peningkatan komitmen kerja guru demi mutu lulusan yang lebih baik di madrasah
- d. Sebagai bahan masukan bagi madrasah dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam hal- hal yang berhubungan dengan komitmen kerja guru di dalam madrasah

BAB II

Kajian Teoritik dan Kerangka Pikir Penelitian

A. Kerangka Teoritik

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya

Budaya berasal dari bahasa latin *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani. Kemudian dalam bahasa Inggris disebut *Culture*. Pengertian Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat. Jika menggunakan pendekatan ilmu antropologi, yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya.²

Menurut K.Hajar Dewantara, yang disebut budaya adalah perpaduan antara cipta, karsa dan karya manusia dalam kehidupan yang membentuk satu peradaban manusia. Sedangkan Keegan menjelaskan dalam bukunya “Manajemen Perusahaan Global” bahwa budaya merupakan cara hidup yang dibentuk oleh kelompok manusia termasuk nilai yang disadari dan tidak disadari, yang diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya.³

Menurut Edgar H.Schein Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai

² *Ibid* hal 185

³Nasrul Syakur Chaniago. 2011.*Manajemen Organisasi*.Medan: Perdana Mulya Sarana hal 103

pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah. Adapun unsur-unsur budaya meliputi ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku atau kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran atau pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dalam pandangan Jeef Cartwright, budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang-orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Geert Hofstede juga menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengundang makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam di tanamkan dalam diri kita masing-masing.⁴

Vijay Sathe mengatakan *“Culture is the set of important assumption (Opten unstated) taht members of a community share in common”* Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota.

⁴ Wibiwo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo. hal.15

Edward Burnett mengatakan “ *culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, moral, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society*”. Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas, meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/ percaya, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan yang lainnya yang di dapat sebagai anggota masyarakat.⁵

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah suatu bentuk kegiatan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang menjadi kebiasaan setiap orang dalam lingkungannya untuk mencapai sebuah tujuan yang akan melibatkan organisasi yang terbentuk dari nilai-nilai, norma-norma, agama, kepercayaan dan sebagai modal dasar dalam membangun dan mengembangkan kehidupan yang berbangsa dan bernegara yang sejahtera, adil dan bermartabat.

Budaya tercipta karena adanya adopsi dari organisasi lainnya baik nilai, visi, misi, maupun pola hidup dan citra organisasi yang dimanifestasikan oleh anggotanya. Budaya memunculkan perspektif yang beragam, terdapat kesepakatan di antara para ahli budaya dalam hal mendefinisikan budaya. Intinya bahwa budaya berkaitan dengan sistem makna bersama yang di yakini oleh setiap anggota.

b. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah aktivitas / kegiatan yang dikerjakan secara bersama sama untuk tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Karena jika kegiatan itu dilakukan oleh satu orang bukan dikatakan

⁵Khaerul Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia. hal.122

organisasi. Pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Organisasi merupakan tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana prasarana, data, dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerja sama ini adalah kerja sama yang terarah pada pencapaian tujuan, yaitu dengan mengikuti pola interaksi antara individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi.⁶

Menurut Maringan pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu, organisasi sebagai alat dari manajemen artinya organisasi sebagai wadah atau tempat manajemen sehingga memberikan bentuk manajemen yang memungkinkan bergerak atau dapat dikaitkan. Kemudian, organisasi sebagai fungsi manajemen artinya organisasi dalam arti dinamis (bergerak) yaitu organisasi yang memberikan kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. Dinamis berarti bahwa organisasi itu bergerak mengadakan pembagian kerja.

⁶*Ibid*, hal.126

Menurut Hamdy mengatakan organisasi adalah suatu susunan yang menggambarkan hubungan antara bidang kerja yang satu dengan yang lainnya, sehingga jalan dan tugas dan wewenang akan teratur dan terarah. Dalam buku *The Function of the executive* oleh Cester Ibarnard mengartikan organisasi dengan *I define an organization as a system of cooperatives of two or more persons*, organisasi adalah suatu sistem mengenai usaha- usaha kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Pendapat sejalan dengan Longeneker bahwa “ Organisasi adalah kegiatan yang menetapkan hubungan antara manusia dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan”. Lebih luas dikemukakan oleh Johnson mengutip pendapat Pfiffner dan Sherwood mengenai definisi organisasi yaitu : organisasi ialah pola atau cara – cara dimana sejumlah orang memiliki kedekatan semuanya melakukan hubungan dan melaksanakan tugas tugas yang kompleks, melakukan hubungan dengan kesadaran, sistematis dan saling persetujuan dalam mencapai tujuan.⁷

Philip Selznick menyebutkan bahwa organisasi adalah pengaturan personel guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.⁸

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa organisasi harus memiliki fenomena yang penting yaitu: organisasi harus mempunyai tujuan, organisasi harus mempunyai program kegiatan strategi dan metode untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus memiliki pimpinan atau manajer yang bertanggung

⁷Mesiono. 2009. *Manajemen Organisasi*. Medan:CV.Perdana Mulya Sarana. hal. 40

⁸Kadar Nurjaman. 2012. *Komunikasi dan Public Relation*. Bandung: CV Pustaka Setia. hal 153

jawab terhadap organisasi itu dalam mencapai tujuan, organisasi itu terdiri dari dua orang atau lebih, organisasi itu harus ada kerja sama.

c. Fungsi Organisasi

Organisasi mempunyai beberapa fungsi di antaranya :

1. Memenuhi kebutuhan pokok organisasi. Bahwa setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut.
2. Mengembangkan Tugas dan Tanggung jawab. Bahwa organisasi harus hidup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun standard-standar masyarakat dimana organisasi itu berada. Standar inilah yang memberikan organisasi satu set tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi.
3. Memproduksi Barang atau orang. Fungsi utama dari organisasi adalah memproduksi barang atau orang sesuai dengan jenis organisasinya. Semua organisasi mempunyai produknya masing-masing. Misalnya organisasi pendidikan guru produksinya adalah calon guru. Organisasi hasil produksinya adalah tekstil yang mungkin bermacam-macam jenis dan coraknya. Para ahli dan pimpinan organisasi banyak menggunakan waktunya untuk memikirkan peningkatan dan penyempurna hasil produksinya. Hal ini akan memungkinkan organisasi dapat memproduksi hasil organisasinya dalam waktu yang cepat, mudah dan biaya yang seminimal mungkin.
4. Mempengaruhi dan dipengaruhi orang. Organisasi digerakkan oleh orang. Orang yang membimbing, mengelola, mengarahkan, dan

menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang yang memberikan ide-ide baru, program baru, dan arah yang baru.⁹

d. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya, suatu budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing – masing sehingga tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang menyukai atau yang tidak, sehingga diperlukan suatu penyatuan persepsi dari seluruh pegawai atas pernyataan budaya organisasi.¹⁰

Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan salah, *core values* adalah nilai-nilai dominan yang diterima di seluruh organisasi, sedangkan pola perilaku adalah cara orang bertindak terhadap orang lainnya. Suatu organisasi dengan keyakinan atas potensi orangnya dan *core values* atas

⁹Arny Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. hal.32

¹⁰Manahan P.Tampubolon. 2008. *Perilaku keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia. hal 216

penghargaan akan mempunyai pola perilaku yang di inginkan dalam memperlakukan orang dengan baik.¹¹

Budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dari keyakinan yang dianut oleh anggota- anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah – masalah, adaptasi eksternal dan masalah- masalah integrasi internal. Budaya Organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai.

Selain menjadi sebuah konsep yang penting, budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Pertama, budaya bukan satu satunya untu memandang organisasi. Kedua, budaya organisasi belum tentu di defenisikan sama oleh para ahli teori atau peneliti. Beberapa defenisi budaya adalah :simbol, bahasa, ideologi.ritual, dan mitos.¹²

Menurut Andrew Brown dalam wirawan mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai- nilai dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang manifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota tersebut. Begitu juga defenisi yang dikemukakan oleh Eldrige dan Crombi mendefenisikan bahwa budaya organisasi sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara- cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya.

¹¹Wibowo.2006.*Manajemen perubahan edisi ketiga*.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.hal.483

¹²John M Ivancevich.2006.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*.Indonesia. Erlangga.hal 44

Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Robbins memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi pada individu
5. Berorientasi pada tim (kelompok)
6. Agresivitas
7. Stabilitas¹³

Defenisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Charles Turner bahwa budaya organisasi adalah “*Ways of life, ways of acting, feeling and thinking, wich a learned by group of people rather than being biologically determined*” jadi menurut Turner budaya organisasi adalah pandangan hidup, cara pandang sebagai dasar untuk bertindak, mengungkapkan perasaan dan berpikir yang semuanya itu merupakan hasil pembelajaran sekelompok orang yang tidak disebabkan karena faktor keturunan. Turner menganggap pandangan atau pemahaman seseorang terhadap suatu budaya yang ada pada organisasi tertentu.

Sementara menurut Ogbonna dan Harris budaya organisasi adalah keyakinan tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi secara kolektif dibagikan oleh

¹³*Ibid.* hal.154

kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas cara mereka dalam merespons lingkungan.

Defenisi mengenai budaya organisasi sama ciri- cirinya dengan defenisi antropologis mengenai budaya masyarakat. Keduanya menekankan pentingnya nilai dan kepercayaan yang sama dan pengaruhnya terhadap perilaku. Budaya organisasi meliputi garis-garis pedoman yang kukuh yang membentuk perilaku dalam melaksanakan fungsi dengan menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sistem sosial, menyediakan premises (pokok pendapat) yang diakui dan diterima untuk pengambilan keputusan.¹⁴

Berdasarkan pada beberapa pengertian budaya organisasi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan aturan main atau acuan (nilai- nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh yang dimenefestasikan dalam pola pikir dan perilaku yang terintegrasi secara internal dan adanya adaptasi secara eksternal dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

e. Proses Budaya Organisasi

Proses budaya organisasi dapat dipandang dari terbentuknya/ terciptanya, dipertahankan/ dipeliharanya dan diubah/ dikembangkannya budaya organisasi. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya di perlukan adaptasi proses budaya.

¹⁴Fremot E. Kast. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : radajaya Offset. hal. 954

1. Pembentukan/ menciptakan Budaya

Terbentuknya budaya terutama karena adanya para pendiri, yaitu orang berpengaruh yang dominan atau kharismatik yang memperagakan bagaimana organisasi seharusnya bekerja dalam menjalankan misi guna meraih visi yang ditetapkan. Selanjutnya di seleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan keteladanan untuk melanjutkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kaidah dan norma dari para pendirinya.

Komitmen manajemen puncak yang diperagakan sangat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang di alokasikan. Kegiatan manajemen ini menjadi semakin penting karena dipandang sebagai aktivitas yang bertanggung jawab atas penciptaan, pertumbuhan dan kelangsungan organisasi.

2. Pemeliharaan/ mempertahankan budaya

Untuk mempertahankan budaya sedikitnya terdapat 3 kekuatan berikut, yang memainkannya secara khusus, yaitu : Tindakan dan keterlibatan manajemen puncak, praktek seleksi, metode dan keefektifan penerapan sosialisasi.

3. Pengembangan Budaya organisasi

Luthans dan model hirarki sistem organisasional oleh Tenner dan De Toro, strategi perubahan dalam kaitannya dengan pengembangan budaya dapat dilakukan melalui pilihan *structural change*, *system change* dan *HR change*.¹⁵

4. Adaptasi proses budaya

¹⁵Nevizond Chatab. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta hal. 12

Adaptasi budaya merupakan sebuah proses yang berjalan secara alamiah dan tidak dapat di hindari dimana seorang individu berusaha untuk mengetahui segala sesuatu tentang budaya dan lingkungannya yang baru sekaligus memahaminya.

f. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada didalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri- ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragam ciri- ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut Michael Zwell karakteristik kunci dari budaya adalah:¹⁶

- a. Budaya di pelajari
- b. Norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya.
- c. Budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar
- d. Sifat dan karakteristik budaya dikotrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial
- e. Elemen budaya di teruskan dari suatu generasi ke genarasi berikutnya
- f. Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas
- g. Seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum

¹⁶Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada. hal.35

Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri- ciri, sifat- sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi.

Sementara itu, menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengatakan bahwa terdapat 7 elemen yang menunjukkan budaya organisasi, yaitu.¹⁷

1. *Inovation* (inovasi), satu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat di perkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
3. *Orientation toward people* (Orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individu
4. *Result - orientation* (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang di harapkan.
5. *Easygoingness* (bersikap tenang), suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
6. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan kepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
7. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

¹⁷*Ibid.* hal 37

Setelah di uraikan beberapa karakteristik budaya organisasi, maka selanjutnya akan dikemukakan karakteristik – karakteristik yang melekat pada budaya organisasi yaitu:¹⁸

1. Inisiatif Perseorangan

Para anggota dalam organisasi harus tampil dalam bentuk tingkatan tanggung jawab, kebebasan, dan ketidak terikatan yang dimiliki seseorang inisiatif individu atau perseorangan harus dihargai sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi atas Risiko

Para anggota dalam organisasi harus tampil dalam bentuk peluang dan dorongan terhadap personel untuk bersikap agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko. Toleransi kepada anggota organisasi untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk kemajuan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan dan performance

Bahwa suatu organisasi haru memiliki tingkat kemampuan dalam menciptakan sasaran dan *performance* yang di harapkan secara jelas. Pengarahan mengenai kejelasan sasaran dan harapan yang di inginkan organisasi yang tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi yang akan berpengaruh terhadap kondisi kinerja organisasi.¹⁹

4. Integrasi

Sebuah organisasi yang kuat memiliki tingkatan keadaan yang menunjukkan bahwa unit-unit dalam organisasi di dorong untuk bekerja secara koordinat.

¹⁸ *Opcit.* Susanto. hal 199

¹⁹ Susanto. *Opcit* hal.188

Integrasi dimaksudkan untuk dapat mendorong unit- unitnya dalam bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan manajemen

Bahwa organisasi harus memiliki tingkat dukungan yang jelas dari para manajer terhadap bawahannya dalam hal komunikasi, bimbingan dan dukungan manajer terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6. Pengendalian

Bahwa pemimpin harus mengetahui sejumlah ketentuan, aturan dan sejumlah supervisi langsung yang di gunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku para pegawai dalam sebuah organisasi.

7. Bukti diri

Bahwa setiap pegawai harus memiliki tanda keanggotaan suatu organisasi yang telah menunjukkan keterikatan pada suatu organisasi secara keseluruhan bukan pada suatu unit atau profesi tertentu.

8. Sistem Imbalan

Bahwa pimpinan harus memiliki sistem seperti kenaikan gaji atau promosi dilakukan berdasarkan prestasi kerja bukan atas dasar senioritas sehingga mampu mendorong kreativitas atau perilaku inovatif sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari anggota organisasi.

Sebagaimana Nabi shallallahu alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi shallallahu alaihi wa sallam bersabda:

عَرَفُهُ يَجِبُ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Artinya :“*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”.
(HR. Ibnu Madjah, shahih).

Maksud hadist ini adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja, begitu juga dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan yang telah disepakati dengan pimpinan.²⁰

9. Toleransi konflik

Bahwa setiap para anggota dan pimpinan harus memiliki sifat keterbukaan untuk mengembuskan konflik dan kritik yang terjadi didalam lingkungan organisasi.

10. Pola komunikasi

Bahwa di dalam organisasi itu yang paling mendasar di butuhnya komunikasi, apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka organisasi yang di ciptakan juga tidak berjalan dengan baik.

g. Tipe Budaya Organisasi

Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma- norma dan nilai- nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Luasnya pengertian budaya organisasi tersebut membuka peluang timbulnya berbagai pandangan pula tentang adanya tipe- tipe

²⁰<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>

budaya organisasi. Pendapat mereka beragam dengan justifikasi dan sudut pandang masing-masing.

Stephen P. Robbins mengelompokkan tipe budaya menjadi *networked culture*, *mercenary culture*, *fragmented culture*, dan *communal culture*. Penetapan tipe budaya tersebut dilakukan dengan menarik hubungan antara tingkat sosiabilitas dan solidaritas. Dimensi sosiabilitas ditandai oleh tingkat persahabatan terutama ditemukan diantara anggota organisasi. Adapun dimensi solidaritas di tandai oleh tingkatan dimana orang dalam organisasi berbagi pengertian bersama tentang tugas dan tujuan untuk apa mereka bekerja.

1. *Networked culture*

Organisasi memandang anggota sebagai suatu keluarga dan teman (*high on sociability, low on solidarity*). Budaya ini ditandai oleh tingkat *sociability* atau kesenangan bergaul tinggi dan tingkat solidaritas atau kesetiakawanan rendah. *Network culture* sangat bersahabat dan bersuka ria dalam gaya. Orang cenderung membiarkan pintunya terbuka, berbicara tentang bisnis secara bebas, kebiasaan informal, dan menggunakan banyak waktu untuk sosialisasi, dan tanpa mendapatkan masalah karenanya. Orang biasanya saling mengetahui satu sama lain dengan cepat dan merasa bahwa mereka adalah bagian dari kelompok.

2. *Mercenary culture*

Organisasi memfokus pada tujuan (*low on sociability, high on solidarity*). Budaya organisasi ini ditandai oleh tingkat sosiabilitas rendah dan tingkat solidaritas tinggi. *Mercenary culture* melibatkan orang yang sangat fokus dalam menarik bersama untuk membuat pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi cenderung cepat, langsung dan dikendalikan dengan cara yang tidak ada yang tidak

mungkin. Kebiasaan seperti menonjolkan bisnis dan omong kosong tidak ada toleransi karena menghabiskan waktu saja. Kemenangan adalah segalanya dan orang di dorong melakukan beberapa lama pun waktu di perlukan untuk membuatnya terwujud.

2. *Fragmented culture*

Organisasi yang di buat dari para individualis (*low on sociability, low on solidarity*). Budaya ini ditandai oleh solidatitas dan sosiabilitas rendah. Orang yang bekerja dalam *fragmented* culture melakukan kontak dan dalam banyak hal mereka bahkan tidak saling mengenal. Meskipun pekerja akan berbicara dengan orang lain apabila dirasakan perlu dan berguna untuk melakukannya, orang biasanya meninggalkannya sendiri. Tidak heran bahwa anggota *fragmented culture* tidak menampilkan identikasi dengan organisasi mana ia bekerja. Sebaliknya, mereka cenderung mengidentifikasi dengan profesi dimana mereka menjadi bagiannya.

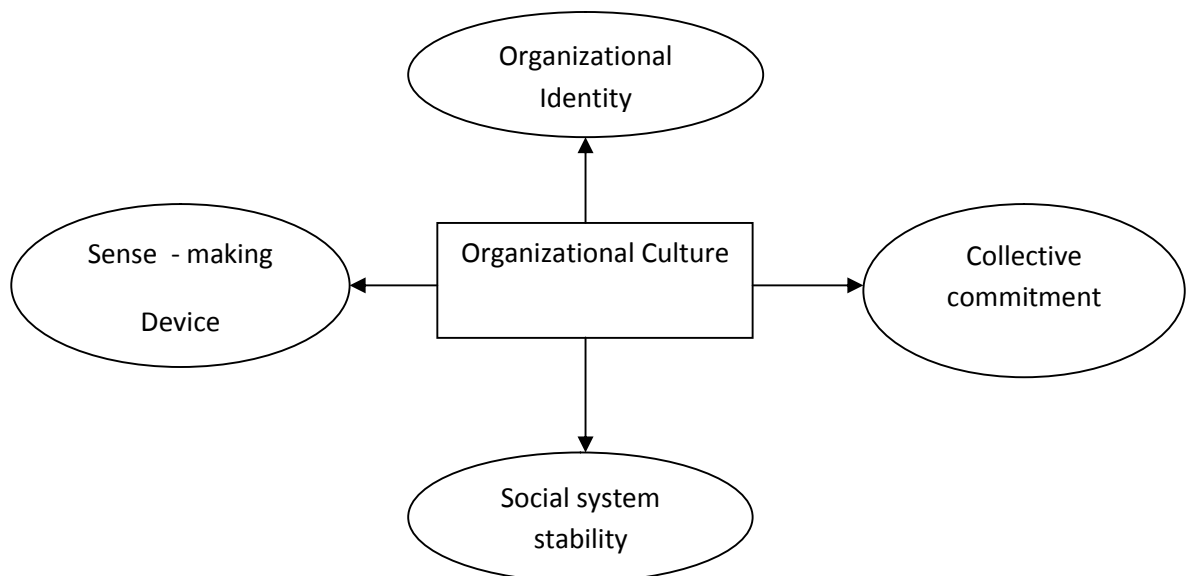
3. *Communal culture*

Organisasi menilai persahabatan dan kinerja (*high on sociability, high on solidarity*). Budaya ini ditandai oleh sosiabilitas dan solidaritas yang tinggi. Anggota *communal culture* sangat bersahabat satu sama lain dan bergaul dengan baik, baik secara pribadi maupun professional. *Communal culture* sangat luas terdapat pada madrasah yang berteknologi tinggi, terutama yang dimulai dengan internet. Karena individu dalam organisasi seperti ini cenderung berbagi dalam banyak hal, sering sulit menentukan siapa ditunjuk pada madrasah tertentu. Komunikasi mengalir dengan sangat mudah, diantara orang pada semua tingkatan organisasi dan dalam semua bentuk. Setiap orang sangat bersahabat sehingga

perbedaan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan dalam praktik menjadi kabur. Pekerja sangat kuat mengidentifikasi dengan *communal organization*. Mereka mengenakan logo madrasah, mereka hidup dalam kepercayaan madrasah dan mereka sangat membela ketika berbicara dengan orang luar.²¹

h. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki adalah:



Gambar 2.1. Fungsi Budaya organisasi.²²

Berikut penjelasan fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, yaitu:

1. Memberikan anggota identitas organisasional. Menjadikan madrasah diakui sebagai madrasah yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.

²¹Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo persada. Hal. 30

²²*Ibid* hal. 50

Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda

2. Memfasilitasi komitmen kolektif, madrasah mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma- norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.²³

2. Komitmen kerja Guru

a. Komitmen kerja

Komitmen berasal dari bahasa Latin *Committer* yang bermakna menggabungkan, menyatukan, memercayai, dan mengerjakan. Persamaan dalam komitmen dan janji keduanya sama-sama mudah dilontarkan atau diucapkan, tetapi sangat sulit untuk dilaksanakan atau ditepati. Komitmen adalah janji. Komitmen adalah janji pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercemin dalam tindakan.

²³*Ibid.* hal 50

Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan kearah yang lebih baik. Hal ini di tandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh masyarakat madrasah.

Feldman menyatakan, bahwa komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri ke dalam apa yang di kerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan. Robbins mengemukakan bahwa komitmen adalah rencana-rencana lebih mutakhir yang mempengaruhi tanggung jawab masa depan dengan kerangka waktu panjang untuk perencanaan kebutuhan manajer.²⁴

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Menurut N.J Allen dan J.P Meyer mengatakan komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Menurut Quest komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solidaritas organisasi. Stephan P Robbins mendefenisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi

²⁴Candra Wijaya. 2016.*Dasar dasar Manajemen*.Medan: Perdana Mulya Sarana hal.168

serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.²⁵

Komitmen merupakan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, seorang yang memiliki komitmen akan melakukan sesuatu atau tidak. Secara etis komitmen menunjukkan kemantapan kemauan, keteguhan sikap, kesungguhan, dan tekad untuk berbuat yang lebih baik. Komitmen berarti hasil proses internalisasi pada diri seorang untuk berbuat yang terbaik dengan menjaga aspek kejujuran, disiplin, menepati janji dan sebagainya menggunakan cara- cara yang berkualitas dan etis, sehingga memperoleh hasil yang terbaik.

Hal ini sesuai dengan firman Allah tentang pentingnya komitmen, sebagaimana yang tertuang dalam kitab suci al- quran surah a- tahrir ayat 6 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.*²⁶

Sejalan dengan itu, Schatz menjelaskan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya baik sebagai

²⁵Fauzia Agustini.2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*.Medan : Madenatera Hal 116

²⁶<https://tafsirq.com/66-at-tahrir/ayat-6>

pemimpin maupun sebagai anggota, tanpa adanya suatu komitmen tugas- tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakan dengan baik.²⁷

Apabila seseorang berkomitmen, artinya seorang itu memutuskan terhadap dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan yang akan ia pertanggung jawabkan kepada dirinya sendiri dan keluarganya, kepada atasannya, kepada masyarakatnya, dan kepada Tuhan yang Maha Esa. Seseorang yang berkomitmen di dasarkan pada niatnya untuk melakukan suatu kegiatan di dasari nilai-nilai etika dan moral untuk mencapai hasil yang terbaik.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al –isra’ ayat 15 yang berbunyi :

مَنْ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۚ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۚ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۚ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا

Artinya: “Barang siapa berbuat sesuai dengan petunjuk Allah, maka sesungguhnya itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri, dan barang siapa tersesat, maka sesungguhnya (kerugian) itu bagi dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, tetapi kami tidak akan menyiksa sebelum kami mengutus seorang Rasul”.²⁸

Sebagai seorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga pada orang lain. Artinya, komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri. Seorang yang telah memiliki komitmen tidak ragu- ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil. Apabila seseorang memiliki komitmen

²⁷Syaiful Sagala.2013.*Etika dan Moralitas Pendidikan*.Jakarta : Prenadamedia Group.hal 22

²⁸Mushaf Fatimah al-Quran dan terjemahannya.2013.Jakarta : Alfatih. hal 283

terhadap sesuatu, maka guru tidak akan terlalu mudah berubah pikiran, terutama jika komitmen itu telah dinyatakan.²⁹

Jadi dapat kita pahami bahwa komitmen menjadi fokus utama yang menjadi perhatian besar yang dianggap sebagai penentu untuk meningkatkan kinerja, mengefektifkan penurunan tingkat keterlambatan, serta pencegahan meningkatkan tanggung jawab. Keterikatan seseorang yang merupakan sikap positif yang kuat terhadap organisasi. Komitmen diartikan sebagai rasa menyatu, terikat dan loyal yang diungkapkan seseorang terhadap organisasinya.

Kerja adalah sebuah aktivitas sosial bagi manusia dengan fungsi memproduksi barang/ benda- benda dan jasa- jasa bagi diri sendiri dan orang lain, kemudian kerja adalah mengikat pada pola interaksi manusiawi dengan individu lain, karena orang harus selalu bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang lain untuk mempertahankan keberadaannya.³⁰

Mowday dalam Sopiah mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki defenisi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen kerja paling sering didefenisikan sebagai:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

²⁹*Ibid* hal 23

³⁰Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Depok: Raja Grafindo Persada hal 17

3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seorang yang memiliki komitmen pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.³¹

Robert L. Mathis dan John H Jackson mendefenisikan komitmen kerja sebagai derajat dimana guru percaya dan mau menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Steers berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai- nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.³²

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

b. Kerja Guru

Menurut Undang- undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

³¹Fred Luthans . 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.hal 249

³²*Ibid* hal 116

Dalam undang-undang N0. 14 Tahun 2005 di jelaskan bahwa: “ Guru memperoleh kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang – undangan.”³³

Dalam etimologi bahasa inggris di temukan beberapa kata sebutan guru, yaitu “ *teacher*” tutor, dan *instruction*. Semua kata ini berdekatan dengan sebutan guru. Dalam Kamus *Websters teacher* di artikan seseorang yang mengajar Tutor di artikan seseorang guru yang memberikan pengajaran terhadap siswa, seorang guru *private instruction*, diartikan seseorang yang mengajar, guru. *Educator* diartikan dengan seseorang yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan mendidik yang lain.³⁴

Guru memiliki tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Tugas guru apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan. Maka guru telah menjalankan suatu spesialisasi ilmu pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Guru harus mengembangkan karir dibidang pendidikan.

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses tranformasi ilmu kepada peserta didik. Guru dituntut harus memiliki komitmen, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan belajar, dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta

³³Pasal 2 RI No.14 : 2005.

³⁴Ramayulis.2013. *Profesi dan Etika keguruan*. Jakarta: Kalam mulia. Hal 1

mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar, serta sebagai pendidik guru bertugas membimbing, membina, dan mengarahkan siswanya ke arah lebih aktif, kreatif dan mandiri.

Mukhtar dalam Barnawi dan Arifin menyatakan ada 3 alasan mendasar bahwa guru harus menjadi pekerja profesional dalam berkomitmen yaitu, sebagai berikut :

1. Karena guru bertanggung jawab menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, beriman, bertaqwa dan berilmu pengetahuan, serta memahami teknologi.
2. Karena guru bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup suatu bangsa. Menyiapkan seseorang pelajar untuk menjadi seorang pemimpin masa depan
3. Karena guru bertanggung jawab atas keberlangsungan budaya dan peradaban suatu generasi.³⁵

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab ikhlas dan tidak asal- asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang di sampaikan oleh gurunya.

Menurut Desi Reminsa, ada beberapa syarat untuk menjadi guru, antara lain memiliki kemampuan intelektual yang memadai, kemampuan memahami visi dan misi pendidikan, keahlian mentransfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran, memahami konsep perkembangan, kemampuan mengorganisasi

³⁵Ahmad Susanto.2016 Konsep, *strategi dan Implementasi Manajemen peningkatan kinerja guru*.Jakarta: Prenadamedia Group. hal.124

dan mencari *problem solving* (pemecahan masalah), kreatif dan memiliki seni dalam mendidik.³⁶

c. Fungsi dan Tugas Guru

Selain sebagai faktor utama kesuksesan pendidikan yang dirancang, ada beberapa fungsi dan tugas lain seorang guru, antara lain, sebagai berikut:

1. *Educator* (pendidik)

Tugas pertama guru adalah mendidik siswa- siswa sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan kepadanya. Sebagai seorang *educator*, ilmu adalah syarat utama. Membaca, menulis, berdiskusi, mengikuti informasi, dan renponsif terhadap masalah kekinian sangat menunjang peningkatan kualitas ilmu guru.

2. *Leader* (Pemimpin)

Guru juga seorang pemimpin kelas. Karena itu, guru harus bisa menguasai, mengendalikan, dan mengarahkan kelas menuju tercapainya tujuan pembelajaran yang berkualitas. Sebagai seorang pemimpin, guru harus terbuka, demokratis, egaliter dan menghindari cara-cara kekerasan.

Seorang guru harus mengedepankan musyawarah dengan siswa-siswanya untuk mencapai kesepakatan bersama agar dihargai semua pihak. Guru juga harus suka mendengarkan aspirasi siswanya mengenai pembelajaran yang disampaikan, walau itu berupa kritik yang pedas sekalipun.

Sebagai pemimpin, guru harus pandai membaca potensi siswanya yang beragam, dan mampu menggunakan multi pendekatan dalam mengajar demi menyesuaikan potensi dan spesifikasi yang beragam dari siswanya. Guru harus memberikan sanksi kepada siswanya yang melanggar aturan dengan tegas, adil,

³⁶Jamal Ma'ruf Asmani.2016. *Great Teacher*. Yogyakarta : Diva Press. hal.29

dan bijaksana. Guru tidak boleh pilih kasih dalam menegakkan aturan. Guru harus senantiasa memberikan teladan yang baik kepada siswanya.

3. Fasilitator

Sebagai fasilitator, guru bertugas memfasilitasi siswa untuk menemukan dan mengembangkan bakatnya secara pesat. Menemukan bakat siswa bukan persoalan mudah, guru membutuhkan eksperimentasi maksimal, latihan terus menerus, dan evaluasi rutin.

Menurut H.E Mulyasa, guru sebagai fasilitator sedikitnya harus memiliki tujuh sikap seperti berikut ini:

- 1) Tidak berlebihan mempertahankan pendapat dan keyakinan atau kurang terbuka
- 2) Dapat lebih mendengarkan murid, terutama tentang aspirasi dan perasaannya.
- 3) Mau dan mampu menerima ide murid terhadap hubungan dengan murid seperti halnya terhadap bahan pembelajaran
- 4) Lebih meningkatkan perhatiannya terhadap hubungan dengan murid seperti halnya terhadap bahan pembelajara
- 5) Dapat menerima komentar baik (*feedback*), baik yang bersifat positif maupun negatif, dan menerimanya sebagai pandangan yang konstruktif terhadap diri dan perilakunya
- 6) Toleran terhadap kesalahan yang di terbuat murid selama proses pembelajaran

- 7) Menghargai prestasi siswa, meskipun biasanya mereka sudah tahu prestasi yang dicapainya.³⁷

Guru juga diuntut untuk memiliki berbagai kompetensi berikut ini:

- 1) Guru harus menguasai dan memahami kompetensi dasar dan hubungannya dengan kompetensi lain dengan baik
- 2) Menyukai yang diajarkannya dan menyukai mengajar sebagai sesuatu profesi
- 3) Memahami pengalaman, kemampuan, dan prestasi murid
- 4) Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar dan membentuk kompetensi murid
- 5) Mengeliminasi bahan- bahan yang kurang penting dan kurang berarti dalam kaitannya dengan pembentukan kompetensi
- 6) Mengikuti perkembangan pengetahuan mutakhir
- 7) Menyiapkan proses pembelajaran
- 8) Mendorong murid untuk memperoleh hasil yang lebih baik
- 9) Menghubungkan pengalaman yang lalu dengan kompetensi yang akan di kembangkan

Singkatnya, guru harus siap menjadi fasilitator yang demokratis dan professional. Sebab, dalam perkembangan informasi, teknologi, dan globalisasi yang begitu cepat, tidak menutup kemungkinan bahwa dalam hal tertentu murid lebih pandai atau lebih dulu tahu daripada guru. Kondisi ini menuntut guru untuk senantiasa belajar meningkatkan kemampuan, siap dan mampu menjadi

³⁷Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesioanl*. Bandung : Rosdakarya

pembelajar sepanjang hayat, bahkan tidak menutup kemungkinan untuk belajar dari muridnya.

4. Motivator

Sebagai motivator, guru harus mampu membangkitkan semangat dan mengubur kelemahan siswa tanpa memandang latar belakang hidup keluarga, kelimasalah, dan berat tantangan. Sebagai motivator, guru adalah psikolog yang diharapkan mampu menyelami psikologi siswanya, sehingga mengetahui kondisi lahir batin siswanya. Dan dari pengetahuan ini, guru akan menyesuaikan model motivasi apa yang paling cocok untuk siswanya.³⁸

d. Komitmen Kerja Guru

Richard M. Steers mendefinisikan komitmen kerja sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Martin dan Nicholas terdapat 3 pilar komitmen yang perlu dibangun agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi bagi guru adalah :

1. Rasa memiliki (*a sense of belonging*)

Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin seorang guru bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam berorganisasi di madrasah, dan mendapatkan dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di dalam madrasah

³⁸Jamal Ma'ruf Asmani.2016. *Great Teacher*. Yogyakarta : Diva Press. hal.35

2. Bergairah terhadap Pekerjaannya

Guru juga mempunyai rasa bergairah dalam pekerjaannya. Maksudnya, rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberikan delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi guru untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal yang seorang guru miliki.

3. Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*)

Guru juga memiliki rasa kepemilikan didalam organisasi madrasah. Maksudnya, rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan guru, guru ikut berpartisipasi atas hal apa-apa saja yang terjadi di dalam madrasah dan guru memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan – keputusan.³⁹

Sikap komitmen kerja guru di tentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif dan negatif, atau atribut kontrol internal dan eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia). Bahkan faktor non organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan memengaruhi komitmen selanjutnya.

Dikarenakan lingkungan madrasah banyak organisasi tidak menunjukkan komitmen terhadap guru, penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen kerja pada diri seorang guru merupakan penengah antara persepsi dan praktik kebijakan madrasah dan komitmen organisasi.⁴⁰

³⁹Fauzia agustini.2011.*Manajemen sumber daya Manusia Lanjutan*. Medan:Madenatera.hal 130

⁴⁰Fred Luthans . 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.hal 249

e. Bentuk – Bentuk Komitmen kerja guru

Dikarenakan komitmen kerja guru bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk 3 model komponen yang di ajukan oleh Mayer dan Allen. Ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seorang guru, identifikasi, dan keterlibatan dalam madrasah. Guru dengan komitmen efektif yang tinggi memiliki kedekatan emosioanal yang erat terhadap organisasi. Hal ini bahwa guru akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap madrasah dibandingkan guru dengan komitmen afektif yang rendah. Komitmen afektif guru akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan yang komitmennya lebih rendah. Guru dengan komitmen efektif yang tinggi cenderung untuk melakukan *internal whistle – blowing* (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam madrasah) dibandingkan *external whistle blowing* (yaitu melaporkan kecurangan atau kesalahan madrasah pada pihak yang berwenang).

2. Komitmen kontinius

Komitmen kontinius adalah guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam diri seorang guru. Komitmen kontinius berhubungan dengan bagaimana guru di madrasah merespons ketidakpuasannya terhadap kejadian- kejadian dalam pekerjaan. Komitmen kontinius tidak berhubungan dengan kecendrungan seorang guru madrasah untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya. Semakin

besar komitmen kontinuitas seorang guru, maka akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik, karena guru hanya mengharapkan imbalan atau gaji saja.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib seorang guru untuk tetap berada dalam madrasah karena memang harus dilakukan, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Perasaan semacam itu akan memotivasi guru untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi madrasah. Namun, adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan dalam madrasah.⁴¹

f. Ciri- ciri komitmen kerja Guru

Goleman menyatakan bahwa ciri- ciri seseorang yang memiliki komitmen kerja guru adalah:

1. Guru memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau rekan – rekannya.
2. Guru bernuasa emosi, yaitu menjadikan sasaran guru dan sasaran madrasah menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
3. Guru bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan.
4. Guru memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
5. Guru bekerja secara sungguh- sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.

⁴¹Khaerul Umam.2010.Perilaku Organisasi.Bandung : CV Pustaka setia. hal 265

6. Guru merasa sebagai pemillik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
7. Guru memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
8. Guru memilki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.⁴²

Tidak hanya itu saja, setiap guru yang memiliki komitmen kerja ditandai dengan munculnya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai- nilai dan tujuan dalam madrasah. Guru yang memiliki komitmen disertai dengan kepedulian pada gilirannya melahirkan rasa cinta dan loyalitas terhadap tuganya yang akan memunculkan rasa bangga.

g. Cara Menumbuhkan komitmen Kerja Guru

Mengingat pentingnya komitmen kerja guru di madrasah, maka madrasah seharusnya mengetahui hal- hal yang dapat menumbuhkann komitmen kerja bagi para guru. Oleh karena itu, madrasah harus menggunakan berbagai cara agar menghasilkan guru yang memiliki komitmen organisasi. Adapun beberapa cara yang dapat digunakan madrasah agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kebutuhan
2. Partisipasi Pegawai
3. Kepercayaan (*trust*)
4. Rasa Percaya

⁴²Candra Wijaya.2016.Dasar dasar Manajemen.Medan: Perdana Mulya Sarana.hal 172

5. Kredibilitas
6. Pertanggung jawaban
7. Kebijakan Madrasah
8. Budaya Madrasah
9. Komunikasi
10. Menciptakan Rasa kebersamaan
11. Menumbuhkan Rasa Kepemilikan
12. Loyalitas.⁴³

h. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru

Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap kerja guru menjadi 4 kategori, yaitu :

1. Karakteristik personal

Bahwa Guru memiliki karakteristik personal yang mencakup pada usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedangkan tingkat pendidikan berhubungan negatif dengan komitmen terhadap madrasah. Guru yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

2. Karakteristik pekerjaan

Bahwa guru memiliki karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, guru yang bekerja pada level

⁴³Fauzia agustini. *Manajemen sumber daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.hal 129

pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan guru menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

3. Karakteristik structural

Faktor- faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural seorang guru antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam madrasah. Kepala madrasah yang berada pada organisasi madrasah yang mengalami desentralisasi dan pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja di pandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologi guru terhadap madrasah. Pengalaman kerja terbukti berhubungan positif dengan komitmen terhadap madrasah sejauh menyangkut taraf seberapa besar guru percaya bahwa madrasah memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan madrasah dan seberapa besar harapan- harapan guru dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.⁴⁴

i. Aspek – aspek komitmen kerja guru

Menurut Strees, komitmen kerja guru dapat di kelompokkan menjadi 3 faktor yaitu:

1. Identifikasi (nilai nilai kepercayaan) dengan organisasi madrasah

Yaitu penerimaan tujuan, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen kerja. Identifikasi guru tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan

⁴⁴ Candra Wijaya.2016.*Dasar dasar Manajemen*.Medan: Perdana Mulya Sarana.hal 175

madrasah dan kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi didalam madrasah, rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi di madrasah.

2. Keterlibatan

Yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh - sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di madrasah. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan kepadanya.

3. Loyalitas

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya didalam organisasi madrasah. Loyalitas terhadap organisasi di madrasah merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan guru. Guru dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi di dalam madrasah.

Bagi seorang guru mengenal organisasi sejauh mungkin merupakan keharusan sebagai bagian dari memahami tujuan organisasi madrasah dan mendekatkannya dengan tujuan pribadi. Untuk keterlibatan secara utuh dalam organisasi madrasah, sangat penting untuk diterapkan bagi setiap guru di madrasah. Dan loyalitas merupakan bukti akurat setiap guru untuk memperkokoh keutuhan dan kelanggengan organisasi di dalam madrasah.⁴⁵

j. Pedoman Untuk meningkatkan komitmen Kerja guru

Dessler memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen kerja guru:

⁴⁵Candra Wijaya. 2016. *Dasar dasar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya sarana. hal 176

1. *Commit to people- firts values*

Madrasah mempunyai komitmen pada nilai- nilai yang mengutamakan pada guru. Hal tersebut dilakukan dengan menyatakan secara tertulis, manajer yang tepat dan melakukan apa yang di katakan.

2. *Clarify and communicate your mission*

Madrasah mengklarifikasi dan mengomunikasikan misi dan ideologi. Dilakukan secara kharasmatic, menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai, penekanan pada orientasi berbasis nilai dan pelatihan, serta membangun budaya organisasi di madrasah.

3. *Guarantee organization justice.*

Madrasah menjamin keadilan organisasi. Untuk itu, madrasah mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif dan menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif .

4. *Create a sense of community.*

Madrasah membangun perasaan sebagai komunitas dengan membangun homogenitas berbasis nilai, saling berbagi, saling memanfaatkan dan kerja sama, serta hidup bersama sama.

5. *Support employee development.*

Madrasah mendukung pengembangan pekerja. Organisasi mempunyai komitmen untuk aktualisasi memberdayakan, melakukan promosi dari dalam, mengusahakan aktivitas mengembangkan, mengusahakan keamanan pekerja tanpa jaminan.⁴⁶

⁴⁶ Wibowo.2015. Perilaku dalam Organisasi.Jakarta: RajaGrafindo Persada. hal 195

k. Penelitian yang relevan

Ada penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Laurensia Masri Peranginangin dalam jurnalnya yang berjudul “ Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi guru dengan Komitmen Kerja Guru SD Negeri di kecamatan Binjai Barat”. Berdasarkan hasil perhitungan statistik maka dapat di terima kebenaran hipotesis penelitian secara empirik yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0.732 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0. 535. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang besar yaitu sebesar 53.5% untuk meningkatkan komitmen kerja guru.⁴⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Priarti Megawanti dalam jurnalnya yang berjudul “ Hubungan Budaya dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer” Berdasarkan hasil analisis deskriptif, temuan hasil penelitian di lapangan, pembahasan, dan perhitungan statistik yang telah diuraikannya , maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berhubungan erat dengan tumbuhnya komitmen organisasi guru honorer di sekolah. Sekolah yang memiliki atau menerapkan budaya organisasi yang kondusif, akan menumbuhkan komitmen organisasi guru honorer yang tinggi.

⁴⁷ <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/handayani/article/view/1258> diakses 27 februari 2017 pada pukul 8:27

Baik komitmen afektif, normatif, maupun kontinuans. Sebaliknya, sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kurang kondusif–tidak memungkinkan adanya perubahan-perubahan dan tidak diterapkannya nilai-nilai bersama–akan kurang dapat menumbuhkan komitmen organisasi dalam diri guru honorer.⁴⁸

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritik yang telah dijelaskan, peneliti membuat kerangka fikir dalam penelitian ini. Bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dengan komitmen kerja guru dalam sebuah madarasah. Budaya organisasi yang baik memiliki hubungan dengan tingginya komitmen kerja guru. Sebaliknya Budaya organisasi yang tidak baik akan memiliki hubungan yang rendah dengan komitmen kerja guru .

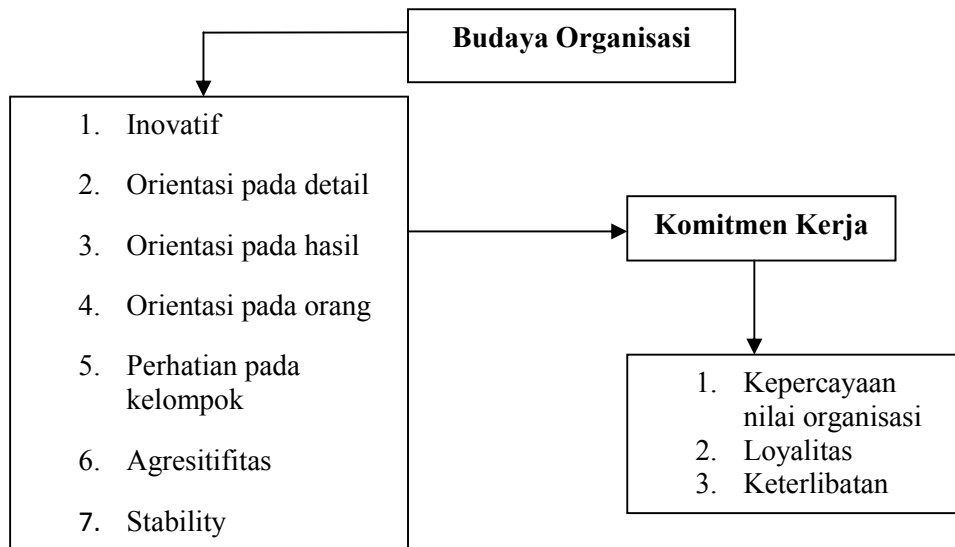
Budaya organisasi lebih mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh setiap anggota dalam organisasi tersebut. Terdapat tujuh karakteristik primer yang menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi yaitu: *Inovation* (inovasi) adalah satu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan kepentingan untuk menjadi analitis atau teliti. *Result - orientation* (*orientasi pada hasil*), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang di harapkan *Orientation toward people* (Orientasi pada orang), yang merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan

⁴⁸ <http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Formatif/article/viewFile/111/108>
diakses 27 februari 2017 pada pukul 8:27

menunjukkan penghargaan pada hak individu. (orientasi kelompok), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual. *Agresivitas* yang merupakan hasil kualitas keahlian, disiplin, rajin, dan kemauan bekerja. *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.

Komitmen kerja guru lebih kepada merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam dimensi yang merupakan komitmen terhadap organisasi, melibatkan tiga sikap: (1). Identifikasi (nilai-nilai kepercayaan) dengan tujuan organisasi, (2). Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3). Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Tidak adanya komitmen bisa mengurangi efektivitas organisasi. Hal tersebut dikarenakan mengaburnya orientasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, anggota organisasi yang komitmen akan memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi. Guru berpikir mengenai tujuannya secara individu dan tujuan organisasi dalam pengertian pribadi. Karyawan memiliki rasa kepemilikan yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan peluang prestasi dan mengakui adanya prestasi bila mempunyai dampak nyata bagi komitmen.

Dengan demikian Budaya organisasi merupakan variabel bebas atau variabel X. Sedangkan komitmen kerja guru disebut variabel terikat atau variabel Y, sebab dipengaruhi oleh budaya organisasi.



Gambar. 2.2 : Hubungan Budaya organisasi (variabel X) dengan Komitmen kerja guru (variabel Y)

C. Pengajuan Hipotesis

Dalam penelitian ini akan digunakan suatu hipotesis alat ukur untuk membuktikan tujuan yang ingin dicapai. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Sedangkan formula hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif sebagai berikut : H_a terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Dan H_0 tidak terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi organisasi dengan komitmen kerja guru di Mts Negeri 2 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasi (*correlational research*). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁷

Pendekatan penelitian korelasi (*correlational research*), merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih yang bertujuan ingin mencari bukti (berlandaskan pada data yang ada) apakah memang benar antara variabel yang satu dan variabel yang lain terdapat hubungan atau korelasi.⁴⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dua hal, yaitu: 1) Budaya organisasi 2) Komitmen Kerja Guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat: Hubungan antara Budaya organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di Mts Negeri 2 Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di MTs Negeri 2 Medan. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah dikarenakan madrasah ini sangat membantu peneliti memiliki akses yang lengkap tentang MTs Negeri 2 Medan. Sehingga

⁴⁷ Sugiono.2015.*Metode Penelitian Kombinasi*.Bandung:ALfatabeta.hal 11

⁴⁸ Anas Sudijono. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada hal.188

memudahkan peneliti melakukan penelitian dan peneliti menganggap lokasi ini sangat strategis untuk dijadikan tempat penelitian.

2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan mulai Februari sampai Maret 2017, namun sebelumnya peneliti sudah melakukan observasi ke madrasah tersebut sebelum melakukan penelitian.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹ Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Karena itulah, dalam mengumpulkan data dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting yang menjadi populasi penelitian ini adalah MTs Negeri 2 Medan yang berjumlah 89 guru. Berikut data populasi guru di MTs Negeri 2 Medan.

Tabel. 3.1

Tenaga Pendidik MTs Negeri 2 Medan

Guru	Jumlah		Total
	Laki-laki	Perempuan	
PNS	29	39	68
Honerer	10	11	21
Jumlah = 89			

⁴⁹Sugiyono.2015. *Statistika Untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta. hal.72

Dari tabel diatas telah diketahui bahwa guru-guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat 2 Jenis guru, yaitu guru PNS (pegawai negeri sipil) dan guru honorer. Guru PNS berjumlah 68 orang yang di antaranya terdapat 29 orang laki laki dan 39 perempuan. Sedangkan guru honorer berjumlah 21 orang yang diantaranya 10 laki laki dan 11 orang perempuan, maka keseluruhan berjumlah 89 guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi.⁵⁰

Menurut Jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan tabel Krejcie Berdasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang di kembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 89 orang maka didapat jumlah sampel sebesar 70 orang.⁵¹

D. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan persepsi dan kerancuan dalam mendefenisikan judul penelitian ini, maka diberikan pengertian istilah sebagai berikut :

⁵⁰Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta . 2011), hal.118

⁵¹Indra Jaya. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung, citapustaka media perintis. 2010) , hal.38-39

1. Budaya organisasi (X)

Budaya Organisasi adalah suatu pola perilaku, asumsi asumsi, norma norma, nilai- nilai, kepercayaan- kepercayaan, dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi. Berdasarkan dari defenisi ini bahwa variabel dapat di ukur dengan indikator yaitu (1) inovasi dan Pengambilan keputusan, (2) perhatian terhadap detail, (3)Orientasi hasil, (4) Orientasi individu, (5)Orientasi tim atau kelompok, (6) Agresivitas dan (7) Stabilitas. Kondisi ini apabila sesuai dengan keinginan, harapan atau kebutuhan anggota organisasi dapat mendatangkan persepsi positif yang kemudian mengobarkan semangat kerja.

2. Komitmen kerja guru (Y)

Komitmen kerja guru adalah sikap seseorang yang bekerja sangat keras untuk melakukan atau mendukung sesuatu. Komitmen kerja guru ini di artikan sebagai penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana guru guru menyerap dan memaknai pengalaman kerja yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi. Dalam hal ini dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut, yaitu (1)Kepercayaan nilai organisasi atau identifikasi, (2)Loyalitas, (3) Keterlibatan.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

Menurut Cresswell, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan/pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti.

Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos dan internet⁵².

Instrumen yang digunakan dalam kuesioner yaitu: lembar kuesioner (angket) dan alat tulis. Dalam penelitian ini di gunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi tentang fenomena sosial.⁵³ Angket yang di gunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih instrumen yang digunakan dalam rangka mencari data tentang variabel hubungan budaya organisasi di madrasah, komitmen kerja guru, karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi serta memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi dengan petunjuk bagi responden. relevan dengan permasalahan yang ada. Adapun alat yang digunakan adalah angket.

Seperti yang peneliti sebutkan diatas bahwa jenis angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Terdiri dari pernyataan dengan jumlah item atau opsi 4 jawaban tertentu sebagai pilihan dalam setiap butirnya. Responden

⁵²Sugiyono, Op. Cit, hal. 193.

⁵³*Ibid* hal 136

tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dan pendiriannya. Sesuai dengan prinsip pembuatannya maka angket dalam penelitian ini disusun berdasarkan kisi- kisi variabel penelitian yaitu variabel hubungan budaya organisasi, komitmen kerja guru. Teknik ini digunakan untuk mencari data tentang budaya organisasi. Adapun yang menjadi responden adalah guru- guru Madrasah MTs Negeri 2 Medan Deli serdang.

Untuk instrumen budaya organisasi menggunakan pernyataan dan skor jawaban yaitu jika pernyataan dengan pilihan jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, jawaban S (Setuju) diberi skor 3, Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

Untuk instrumen komitmen kerja guru menggunakan pernyataan dan skor jawaban yaitu jika pernyataan dengan pilihan jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, jawaban S (Setuju) diberi skor 3, Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

Kisi-kisi instrumen dikembangkan dari kajian teoritis. Dari kajian teoritis dikembangkan menjadi indikator-indikator tertentu dan dibuatkan kisi-kisi instrumen. Dari kisi-kisi instrumen yang ada akan dilakukan uji validitas dan reabilitas instrumen. Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen budaya Organisasi (X)

Variabel	Indikator	Item soal
Budaya Organisasi (Robbins)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1 – 4
	2. Perhatian terhadap detail	5 - 6
	3. Orientasi hasil	7 - 11
	4. Orientasi Individu	12 - 16
	5. Orientasi Tim	17 - 19
	6. Agresivitas	20 - 22
	7. Stabilitas	23 - 27

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Item soal
Komitmen Kerja Guru (Richard M Steers)	1. Kepercayaan nilai organisasi	1 - 7
	2. Loyalitas	8 - 16
	3. Keterlibatan	17 - 25

b. Studi dokumentasi

Dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Guba dan Lincoln mendefinisikan dokumen sebagai berikut: dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun flim, yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik⁵⁴.

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik berada di madrasah ataupun diluar madrasah.

Instrumen yang digunakan dalam dokumentasi yaitu *tustel*/ kamera (HP), lembar blangko *cheklist* dokumentasi (terlampir), dan foto-foto madrasah.

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sub rayon MTs Negeri 2 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

1) Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa

⁵⁴Masganti Sitorus, (2011), *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS, hal. 197.

dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Untuk menghitung koefisien korelasi antara X dan Y dengan rumus korelasi *product moment*, Adapun rumus tersebut sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - \{(n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- N = Jumlah anggota sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor butir item
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
- $\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

$$H_o : r_y \leq 0$$

$$H_a : r_y > 0$$

Keterangan:

r_y = koefisien korelasi antara budaya organisasi (X) dengan komitmen kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Medan.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\text{Keterangan: } r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS for Windows versi 16.0

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Dengan rumus sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data Krejcie, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

2. Uji Kecenderungan Variabel

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah (X) dan profesionalisme guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SD_i). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut:

$M_i + 1,5 SD_i$ sampai dengan ke atas = tinggi

M_i sampai dengan $M_i + 1,5 SD_i$ = sedang

$M_i - 1,5 SD_i$ sampai dengan ke bawah = rendah

M_i adalah rata-rata skor ideal dengan menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2}$$

SD_i adalah standart deviasi ideal di hitung dengan menggunakan rumus:

$$SD_i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

3. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan *statistic inferensial*. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Variabel dikatakan normal apabila $p > \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui normalitas data, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov test* pada SPSS 16.0

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan σ = varians

Kriteria pengujian: jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05)$, maka tidak homogen.

jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (0,05)$, maka data homogen.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Persamaan korelasinya adalah $\hat{Y} = \alpha + bX$

Keterangan:

\hat{Y} = subjek dalam variabel terikat yang di prediksikan

α = harga \hat{Y} bila $X = 0$

b = Koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negatif yang

Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16.

Dikatakan linear apabila $\text{sig} > \alpha (0,05)$.

H. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya organisasi (X) dan Komitmen kerja guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 16.0.

Untuk menghitung koefisien korelasi antara X dan Y dengan rumus korelasi *product moment*, Adapun rumus tersebut sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\} - \{(n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan serta mengukur mengenai Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan dan hasilnya akan dipresentasikan menggunakan angka-angka. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di MTs Negeri 2 Medan yang terletak di Jalan Peratun medan estate. Di sekolah tersebut memiliki 89 guru pengajar aktif. Data penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner (angket) kepada 70 responden. Angket dikembangkan dengan menggunakan skala Likert.

Deskriptif data yang disajikan meliputi rata-rata atau Mean (M), nilai tengah atau median (Me), modus (Mo), dan standar deviasi (SD), minimum (Min), maksimum (Max). Kecendrungan untuk masing-masing variabel penelitian. Adapun data yang diperoleh setelah penelitian dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (X)

Deskripsi Data	Budaya organisasi
Mean	60.19
Std. Error of Mean	.490
Median	60.00
Mode	59
Std. Deviation	4.101
Variance	16.820
Range	19
Minimum	51
Maximum	70
Sum	4213

Sumber: Output SPSS, versi 16.1.

a. Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 60,19, median sebesar 60,00, mode 59, standar deviasi 4.101, minimum 51, maximum 70 dan skor total (*Sum*) sebesar 4213. perhitungan ini menunjukkan bahwa antara nilai rata-rata, median dan mode tidak jauh berbeda. Hal ini berarti skor variabel budaya organisasi cenderung memiliki distribusi normal.

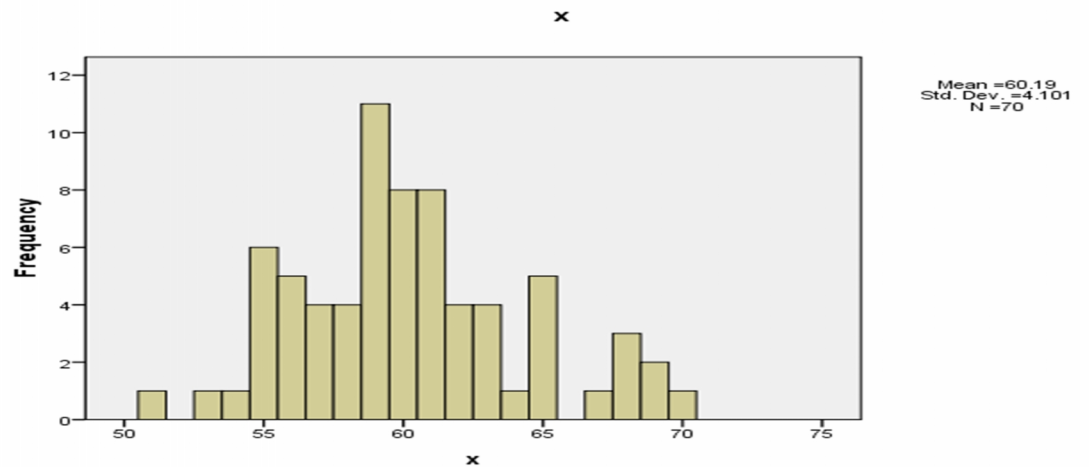
Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam tujuh interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas. Distribusi frekuensi data budaya organisasi (X) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2**Distribusi Frekuensi variabel x**

Kelas Interval	F	Fk	% f	%fk
51-53	2	2.9	2.9	2.9
54-56	12	17.1	17.1	20.0
57-59	19	27.1	27.1	47.1
60-62	20	28.6	28.6	75.7
63-65	10	14.3	14.3	90.0
66-68	4	5.7	5.7	95.7
69-71	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Dari tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel budaya organisasi terletak pada interval 51-53 dengan frekuensi 2 orang (2,9%), 54-56 dengan frekuensi 12 orang (17,1%), 57-59 dengan frekuensi 19 orang (28,6%), 60-62 dengan frekuensi 20 orang (28,6%), 63-65 dengan frekuensi 10 orang (14,3%), 66-68 dengan frekuensi 4 orang (5,7%), 69-71 dengan frekuensi 3 orang (4,3%). responden di atas skor rata-rata kelas pada kelas interval 60-62.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel kinerja guru(Y) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi pada Gambar berikut ini.



Gambar 4.1 : Histogram Skor Budaya Organisasi (X)

b. Komitmen Kerja Guru

Tabel 4.3

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (Y)

Deskripsi Data	Komitmen Kerja Guru
Mean	68.43
Std. Error of Mean	.536
Median	68.00
Mode	69
Std. Deviation	4.484
Variance	20.104
Range	25
Minimum	56
Maximum	81
Sum	4790

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel komitmen kerja guru (y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 68.43, median 68.00, mode 69, standar deviasi 4.484, minimum 56, nilai maksimum 81 dan skor total (*Sum*)

sebesar 4790. Perhitungan ini menunjukkan bahwa antara nilai rata-rata , median dan mode tidak jauh berbeda. Hal ini berarti skor variabel komitmen kerja guru cenderung memiliki distribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam tujuh interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas. Distribusi frekuensi data variabel komitmen kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4

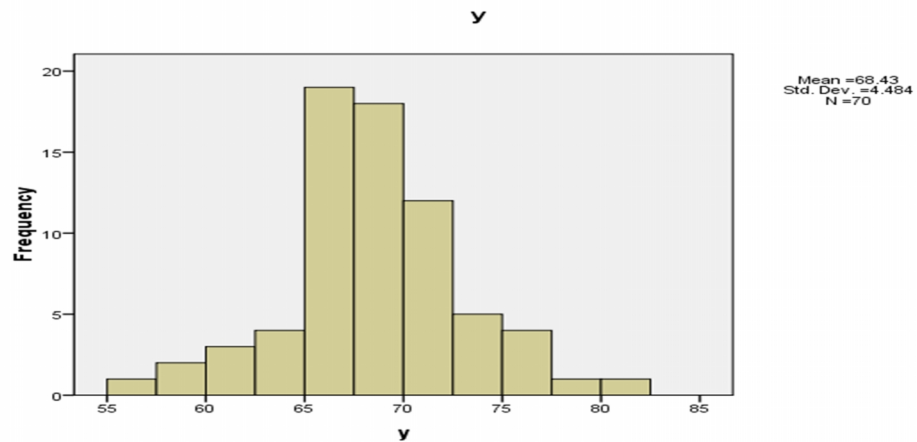
Distribusi Frekuensi variabel (y)

Kelas Interval	F	f	%	% fk
56-59	3	4.3	5.4	5.4
60-63	4	5.7	7.1	12.5
64-67	22	31.4	39.3	51.8
68-71	27	38.6	48.2	100.0
Total	56	80.0	100.0	
System	14	20.0		
Total	70	100.0		

Sesuai tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel komitmen kerja guru terletak pada interval 56-59 frekuensi 3 orang (4,3%), 60-63 frekuensi 4 orang (5,7%), 64-67 frekuensi 22 orang (31,4%), 68-71 frekuensi 27 orang (38,6%). responden di atas skor rata-rata kelas pada kelas interval 68-71.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel kompetensi profesionalisme dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi pada Gambar 4.2 berikut ini.

Komitmen Kerja Guru



Gambar 4.2: Histogram Skor Komitmen Kerja Guru

2. Uji kecenderungan Data

a. Budaya organisasi

Untuk mengetahui arah kecenderungan data pada variabel budaya organisasi guru (X) kecenderungan variabel dapat diketahui dari 19 butir pertanyaan nilai minimum (Xmin) bernilai 56 dan nilai maksimum (Xmax) 81, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) yaitu $(\frac{1}{2} X_{\max} + X_{\min})$ diperoleh nilai 60,5 dibulatkan menjadi 61. Standar deviasi ideal (SD_i) yaitu $(\frac{1}{6} X_{\max} - X_{\min})$ diperoleh nilai 3. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq M_i + SD_i$$

$$\text{Sedang} = M - SD_i \leq X < M_i + SD_i$$

$$\text{Rendah} = X < M_i - SD_i$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat kecenderungan data kategori variabel (x)

Skor	Jumlah		Kategori
	F	%	
≥ 61	21	30	Tinggi
3– 61	49	70	Sedang
≤ 3	0	0	Rendah

Dari tabel di atas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (30%), pada kategori sedang 49 orang (70%) dan dikategori rendah tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sedang 70%.

b. Komitmen Kerja Guru

Untuk mengetahui arah kecenderungan data pada variabel komitmen kerja guru (Y) sebagai penentuan kecenderungan variabel, dapat diketahui dari 22 butir pertanyaan nilai minimum (X_{min}) bernilai 56 dan nilai maksimum (X_{max}), maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) yaitu $(\frac{1}{2} X_{max} + X_{min})$ diperoleh nilai 68,5 dibulatkan menjadi 69. Standar deviasi ideal (SD_i) yaitu $(\frac{1}{6} X_{max} - X_{min})$ diperoleh nilai 4. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} \quad = X \geq M_i + SD_i$$

$$\text{Sedang} \quad = M - Sdi \leq X < M_i + SD_i$$

$$\text{Rendah} \quad = X < M_i - Sdi$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Kecendrungan data kategori variabel y

Skor	Jumlah		Kategori
	F	%	
≥ 69	23	32,6	Tinggi
4 – 69	47	67,14	Sedang
≤ 4	0	0	Rendah

Dari tabel di atas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 23 orang (32,6%), pada kategori sedang 47 orang (67,14%) dan dikategori rendah tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan komitmen kerja guru berada pada kategori sedang (67,14%).

3. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Pengujian Normalitas Data

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis korelasi adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.7
Tabel Normalitas Variabel (x)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X
N	70
Normal Parameters ^a Mean	60.19
Std. Deviation	4.101
Most Extreme Differences Absolute	.121
Positive	.121
Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z	1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)	.254

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), variabel budaya organisasi adalah 1.015 dan $0,254 > 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi (X) berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Variabel Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Y
N	70
Normal Parameters ^a Mean	68.43
Std. Deviation	4.484
Most Extreme Differences Absolute	.134
Positive	.134
Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z	1.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.159

Berdasarkan tabel di atas Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), variabel Komitmen kerja guru(Y) adalah 1.125 dan $0,159 > 0,05$. Hal ini berarti variabel komitmen kerja guru (Y) berdistribusi normal.

b. Pengujian Homogenitas Data

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang sama atau tidak. Adapun dalam penelitian. Adapun hasil uji homogenitas dari hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.9**Uji Homogenitas Budaya organisasi dengan komitmen kerja guru**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.683	11	52	.104

Sumber: Output SPSS, versi 16.1.

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen kerja guru (Y) berdasarkan variabel (X) = 0,104 > 0,05, artinya data variabel Y berdasarkan variabel X mempunyai varians yang sama sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini homogen.

c. Pengujian Linieritas

Selanjutnya uji persyaratan berikutnya adalah uji linieritas variabel penelitian. Berikut ini disajikan perhitungan linieritas data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel berikut.

Tabel 4.10**Uji Linearitas Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	532.868	17	31.345	1.908	.038
		Linearity	189.872	1	189.872	11.558	.001
		Deviation from Linearity	342.995	16	21.437	1.305	.230
	Within Groups		854.275	52	16.428		
	Total		1387.143	69			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas menunjukkan nilai deviation from linearity lebih besar dari 0,05. yaitu 0,230. Jadi, disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja guru dengan budaya organisasi

B. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru

Kemudian selanjutnya adalah pengujian hipotesis variabel penelitian, Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel budaya organisasi (X) dengan komitmen kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan. Hasil pengujian korelasi variabel budaya organisasi (X) dengan komitmen kerja guru (Y).

Berikut ini disajikan perhitungan hipotesis data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.11

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru

Correlations			
		X	y
X	Pearson Correlation	1	.370**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	70	70
Y	Pearson Correlation	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa diperoleh nilai korelasi sebesar 0,370 dan diketahui bahwa taraf signifikansi x dan y lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja

guru sebesar, 37%. Jadi variabel X dan variabel Y memiliki korelasi yang signifikan

Untuk menguji besarnya hubungan budaya organisasi komitmen kerja guru secara parsial digunakan analisis korelasi sederhana, dengan bantuan *software computer* program SPSS.

Adapun besarnya hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru dapat dilihat berdasarkan perhitungan korelasi tersebut dapat dibuat tabel uji T sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tabel Perhitungan Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.085	7.430		5.933	.000
	x	.404	.123	.370	3.284	.002
a. Dependent Variable: y						

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,404 dan konstanta sebesar 44,085. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja guru dalam bentuk persamaan korelasi $Y = 44,085 + 0,404 X$. Ini berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 poin maka komitmen kerja guru akan meningkat 0,404 point pada konstanta 44,085. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut Geert Hofstede juga menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya.⁴⁹ Defenisi tersebut mengundang makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam di tanamkan dalam diri kita masing masing. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan budaya organisasi di madrasah maka guru harus memiliki kesungguhannya dalam pekerjaannya. Budaya organisasi di madrasah yang telah dirasakan oleh guru tampak ketika pekerjaann yg dilakukannya dengan senang hati.

Dari data yang diperoleh rata-rata tingkat pencapaian skor budaya organisasi terletak pada interval 60-62 dengan frekuensi 20 orang (28,6%) dan tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori tinggi sebesar 30% dan kategori sedang sebesar 70%. Hasil ini diketahui dari 19 butir pertanyaan dengan sampel sebanyak 70 orang.

Menurut Undang- undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵⁰ Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Guru harus memiliki

⁴⁹ Wibiwo. 2010. *Budaya Organisasi*. jakarta: PT RajaGrafindo. hal.15

⁵⁰ Pasal 2 RI No.14 : 2005

alasan mendasar bahwa guru harus menjadi pekerja profesional dalam berkomitmen.

Menurut N.J Allen dan J.P Meyer mengatakan komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.⁵¹Guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses tranformasi ilmu kepada peserta didik. Guru dituntut harus memiliki komitmen, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan belajar, dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar, serta sebagai pendidik guru bertugas membimbing, membina, dan mengarahkan siswanya ke arah lebih aktif, kreatif dan mandiri. Dengan adanya hal ini guru harus memiliki komitmen dengan adanya kepercayaan, keterlibatan dengan setiap orang yang berada di dalam lingkungan sekolah dan loyalitas terhadap madrasah.

Dari data yang diperoleh rata-rata tingkat frekuensi komitmen kerja guru terletak pada interval 64-67 frekuensi 22 orang (31,4%), tingkat kecenderungan komitmen kerja guru berada pada kategori tinggi sebesar 32,6 dan kategori sedang 67,14%. Hasil ini diketahui dari 22 butir pertanyaan dengan sampel sebanyak 70 orang.

⁵¹ Candra Wijaya. 2016. *Dasar dasar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya Sarana hal.168

Berhubungan dengan kedua hal tersebut akan memberikan dampak kepuasan kerja guru yang di rasakan oleh guru baik yang berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar diri guru tersebut akan menentukan tingkat komitmen kerja guru di madrasah. Hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi berhubungan signifikan pada komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan dengan perolehan nilai sebesar 37%.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan dari berbagai sisi baik dalam pengumpulan ataupun perolehan nya. Beberapa diantaranya ialah:

1. Penelitian ini mengambil responden dari populasi guru secara sebagian dan pemilihan dalam penentuan sampel, sehingga dalam pengisian angket terdapat kemungkinan bahwa responden tidak memberikan penilaian secara objektif.
2. Penelitian ini hanya mengambil satu faktor saja dari sekian banyak faktor lain yang dapat berhubungan dengan komitmen kerja guru. Hal ini telah terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen kerja guru juga berhubungan dengan faktor-faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak menjadi cakupan bahasan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dalam penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X) di MTs Negeri 2 Medan adalah baik. Hal ini di buktikan dengan sikap yang di tunjukkan oleh guru-guru di dalam madrasah dalam melaksanakan tugasnya yang menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (30%), pada kategori sedang 49 orang (70%) dan dikategori rendah tidak ada. Maka dapat dikatakan budaya organisasi di MTs Negeri 2 di kategorikan sedang dan memiliki kontribusi yang besar pada komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan.
2. Komitmen kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Medan adalah baik. Hal ini di buktikan dengan memenuhinya kriteria-kriteria komitmen kerja guru yang baik dengan berdasarkan pada indikator kepercayaan, loyalitas dan keterlibatan. Ini menunjukkan Bahwa komitmen kerja guru di kategorikan sedang. Pada kategori tinggi sebanyak 23 orang (32,6%), pada kategori sedang 47 orang (67,14%) dan dikategori rendah tidak ada. Komitmen kerja guru yang tinggi akan memberikan dampak terhadap budaya oganisasi di madrasah.
3. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jadi variabel x dan y memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat di perkuat diperoleh koefisien kolerasi sebesar 0,370 dengan signifikan 0,002. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan pada saat ini sama – sama baik. Sehingga dalam proses pelaksanaan selanjutnya hal seperti ini bisa terus di pertahankan dan bahkan ditingkatkan untuk kebaikan bersama demi terwujudnya visi dan misi madrasah serta menciptakan siswa-siswi yang berkualitas. Figur seorang guru sangatlah penting akan memberi pengaruh dalam interaksi sosial di madrasah. Dengan komitmen kerja guru guru, guru berhak mengatur para siswa yang merupakan tugas guru untuk memberikan motivasi kepada siswa agar siswa selalu meningkatkan semangat belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia.2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*.Medan:
Madenatera
- Al- Kaffi Mushaf Al qur'an.2008.Jawa Barat : Diponogoro
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*.Bandung: Alfabeta
- E. Kast, Fremot. 2013.*Organisasi dan Manajemen. Jakarta* : radae jaya Offset
- Mulyasa.2007. *Menjadi Guru Profesioanl*.Bandung : Rosdakarya
- Jaya, Indra.2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung: cita pustaka
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan kepemimpinan*.Depok: Raja Grafindo
Persada media perintis.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta : Andi.
- Ma'ruf, Asmani Jamal.2016. *Great Teacher*. Yogyakarta : Diva Press.
- Mesiono. 2009. *Manajemen Organisasi*. Medan:CV.Perdana Mulya Sarana.
- M, Ivancevich John.2006.*Perilaku dan Manajemen Organisasi.Indonesia*.
Erlangga
- Muhammad, Arny. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta:Bumi Aksara
- Mushaf Fatimah al-Quran dan terjemahannya.2013.Jakarta : Alfatih.
- Nurjaman, Kadar. 2012. *Komunikasi dan Public Relation*. Bandung: CV Pustaka
Setia.
- P.Tampubolon, Mahanan. 2008. *Perilaku keorganisasian*. Bogor: Ghalia
Indonesia
- Ramayulis.2013. *Profesi dan Etika keguruan*.Jakarta: Kalam mulia.

Sagala, Syaiful.2013.*Etika dan Moralitas Pendidikan*.Jakarta : Prenadamedia Group

Sitorus, Masganti .2011, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS

Susanto, Ahmad. 2016. *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia group

Syakur, Nasrul Chaniago. 2011. *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana

<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringatkering.html>

<http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/handayani/article/view/1258>

<http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Formatif/article/viewFile/111/108>

<https://tafsirq.com/66-at-tahrim/ayat-6>

LAMPIRAN 1

LEMBAR BLANKO CHECKLIST (✓)

No	Dokumen Penelitian	Checklist		
		Ada	Tidak ada	Keterangan
1	Sejarah Berdirinya Madrasah	✓		Ada
2	Profil Madrasah	✓		Ada
3	Visi dan Misi	✓		Ada
4	Tujuan Madrasah	✓		Ada
5	Dokumen Pendukung	✓		Ada
6	Standar Pelayanan	✓		Ada
7	Organisasi dan Tata Kerja	✓		Ada
8	Rencana Strategis	✓		Ada
9	Sarana dan Prasarana di Madrasah	✓		Ada
10	Struktur Organisasi	✓		Ada
11	Kalender Pendidikan	✓		Ada
12	Denah Sekolah	✓		Ada
13	Roster Mata Pelajaran	✓		Ada
14	Data Guru	✓		Ada
15	Absebsi Siswa	✓		Ada
16	Hasil Belajar siswa	✓		Ada
17	Penggunaan Media Belajar	✓		Ada
18	Keadaan Siswa	✓		Ada
19	Keadaan pendidikan dan Tenaga kependidikan	✓		Ada

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU

A. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon beri tanda check list (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/ ibu guru yang paling tepat. Pendapat Bapak/ibu guru dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna :

Sangat setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju(STJ)	= 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/ibu guru.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terima kasih atas partisipasi Bapak/ ibu guru

B. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

Strata Pendidikan :

Status :

Lama bekerja :

Instrument Budaya Organisasi (X)

No	Indikator	SS	S	TS	STS
	Inovasi dan pengambilan resiko				
1	Saya di dorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya				
2	Saya di berikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan masalah				
3	Saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah di berikan				
4	Saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan				
	Perhatian secara detail (terinci)				
5	Saya di tuntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat				
6	Saya di tuntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti				
7	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
8	Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di madrasah				
9	Saya berusaha berusaha keras untuk melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan di madrasah				
	Orientasi Hasil				
10	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal				
11	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik				

13	Saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal				
14	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik				
	Orientasi Individu				
15	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
16	Saya termotivasi menjadi guru yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada				
17	Saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan di kantor tanpa ada paksaan				
18	Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan maupun pelatihan dengan sepenuh hati untuk madrasah				
19	Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di madrasah				
	Orientasi Kelompok (Tim)				
20	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi madrasah				
21	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan				
22	Saya di tuntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal				
	Agresivitas				
23	Saya memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan guru lainnya				
24	Saya mampu datang ke madrasah tepat waktu				

25	Saya memiliki keinginan kerajinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tuganya				
26	Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang di dapat dari diklat untuk madrasah dengan sepenuh hati				
	Stabilitas				
27	Saya di tuntut untuk bekerja bekerja giat dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah menjadi tanggung jawab				
28	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik				
29	Saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal				
30	Saya merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja				
31	Saya merasa di hargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik				

LAMPIRAN 3

Instrument Komitmen Kerja Guru (Y)

No	Indikator Variabel	SS	S	TS	STS
	Kepercayaan				
1	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap madrasah				
2	Saya sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir saya di madrasah ini				
3	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap madrasah ini				
4	Saya merasa senang untuk bekerja di madrasah ini				
5	Madrasah tempat saya bekerja sangat berarti untuk saya				
6	Saya membanggakan madrasah ini kepada orang lain				
7	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada madrasah ini				
8	Bagi saya, ini merupakan madrasah yang terbaik untuk bekerja				
	Loyalitas				
9	Saya akan sangat merasa berat jika harus meninggalkan madrasah ini				
10	Saya berusaha sekeras mungkin untuk menjaga nama baik madrasah saya				
11	Saya merasa sangat setia terhadap madrasah ini dan saya bangga hal ini				
12	Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota adalah sebuah hal yang perlu, ini sesuai dengan keinginan saya				
13	Saya akan merasa kehidupan sehari-hari akan terganggu jika saya meninggalkan madrasah ini				

14	Saya mau berusaha lebih baik lagi untuk mensukseskan madrasah ditempat saya bekerja				
15	Saya saat ini tinggal di madrasah karena komitmen terhadap madrasah				
16	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di madrasah lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan madrasah				
	Keterlibatan				
17	Saya merasa masalah yang terjadi di madrasah juga masalah bagi saya				
18	Saat ini tetap bekerja di madrasah ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya				
19	Saya merasa terikat secara emosional dengan madrasah di tempat saya bekerja				
20	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan				
21	Saya benar- benar peduli dengan madrasah ini				
22	Saya menerima semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di madrasah ini				
23	Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan madrasah ini				
24	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas- tugas atau perintah yang di berikan oleh pimpinan saya				
25	Saya selalu berusaha memahami data- data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya				

LAMPIRAN 4

Perhitungan Instrumen Angket Budaya Organisasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
1	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	55
2	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	67
3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
6	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	57
7	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
8	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
9	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
10	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	53
11	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	63
12	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	63
13	4	3	1	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	63
14	4	3	1	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	62
15	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	61
16	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	62
17	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
18	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
19	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
20	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	65
21	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	58
22	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59
23	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	69
24	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	68

25	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	68
26	4	3	1	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	60
27	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	61
28	4	3	1	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	65
29	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	68
30	4	3	1	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	65
31	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	69
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	59
34	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
35	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	65
36	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	61
37	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	57
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	59
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	60
40	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
41	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
42	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	61
43	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
44	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
45	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	57
46	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
47	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	59
48	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	59
49	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	58
51	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	60
52	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	60
53	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59

54	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	60	
55	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	65	
56	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	61	
57	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	61	
58	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	63	
59	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	59	
60	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	
61	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	61	
62	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	61
63	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	62
64	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
65	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57
66	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	60
67	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	58
68	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	55	
69	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
70	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62

LAMPIRAN 5

Perhitungan Instrumen Angket Komitmen Kerja Guru

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
1	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	58
2	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	76
3	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
4	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
6	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
8	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	59
9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
10	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
11	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	75
12	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	73
13	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	74

14	3	2	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	69
15	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	69
16	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	71
17	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	70
18	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	79
19	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70
20	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
21	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	56
22	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	67
23	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
24	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
25	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	70
26	4	2	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	72
27	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67

28	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
29	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	68
30	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66
31	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	68
32	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66
33	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	73
34	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66
36	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	70
37	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	70
38	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	69
39	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	72
40	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	72
41	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	70

42	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	74
43	4	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	69
44	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	74
45	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	70
46	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	69
47	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	69
48	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	65
49	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69
50	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	68
51	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
52	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	66
53	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69
54	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	69
55	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	67

56	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
57	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	71
58	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65
59	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	67
60	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	68
61	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	68
62	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	67
63	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
64	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	67
65	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
66	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	68
67	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	68
68	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
69	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	69
70	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64

LAMPIRAN 6

Tabel Product Momen

Tabel r Product Moment
Pada Sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	R	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.215	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127

Hasil uji validitas

*hasil ujian x.spv [Document1] - SPSS Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

Output

- Log
- Correlations
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Correlations
 - Correlations
 - SPSS Text
 - SPSS Text
- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: ALL VARIABLES
 - Case Processing Sum
 - Reliability Statistics
 - Item-Total Statistics
- Log

Correlations

[DataSet1]

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14
item_1	Pearson Correlation	1	.112	-.452 ^{**}	-.335	-.513 ^{**}	-.605 ^{**}	.119	.254	.057	.000	.073	.141	.085	.496 [*]
	Sig. (2-tailed)		.556	.012	.070	.004	.000	.532	.176	.784	1.000	.702	.456	.657	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	.112	1	-.084	-.344	-.401 [*]	-.075	-.133	.567 ^{**}	.608 ^{**}	.295	.000	-.040	.402 [*]	.485 [*]
	Sig. (2-tailed)	.556		.658	.063	.028	.693	.485	.001	.000	.114	1.000	.836	.028	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	-.452 ^{**}	-.084	1	.464 ^{**}	.599 ^{**}	.147	.165	-.031	.086	.318	-.230	-.107	-.159	-.374 [*]
	Sig. (2-tailed)	.012	.658		.010	.000	.438	.382	.873	.650	.087	.221	.575	.401	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	-.335	-.344	.464 ^{**}	1	.401 [*]	.075	.431 [*]	-.142	-.032	-.169	-.244	-.316	-.331	-.277 [*]
	Sig. (2-tailed)	.070	.063	.010		.028	.693	.017	.455	.867	.373	.194	.089	.074	.138
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	-.513 ^{**}	-.401 [*]	.599 ^{**}	.401 [*]	1	.380 [*]	-.244	-.052	-.294	-.271	.000	-.073	.087	-.350 [*]
	Sig. (2-tailed)	.004	.028	.000	.028		.039	.195	.785	.115	.148	1.000	.703	.649	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	-.605 ^{**}	-.075	.147	.075	.380 [*]	1	-.607 ^{**}	-.467 ^{**}	-.443 [*]	-.081	-.308	-.381 [*]	-.227	-.584 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.693	.438	.693	.039		.000	.009	.014	.670	.097	.038	.227	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	.119	-.133	.165	.431 [*]	-.244	-.607 ^{**}	1	.042	.136	.367 [*]	-.104	-.042	-.176	.074 [*]
	Sig. (2-tailed)	.532	.485	.382	.017	.195	.000		.825	.474	.046	.586	.826	.354	.698
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	.254	.567 ^{**}	-.031	-.142	-.052	-.467 ^{**}	.042	1	.595 ^{**}	-.145	.077	.179	.493 ^{**}	.535 [*]
	Sig. (2-tailed)	.176	.001	.873	.455	.785	.009	.825		.001	.444	.684	.343	.006	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*hasil ujian x.spv [Document1] - SPSS Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

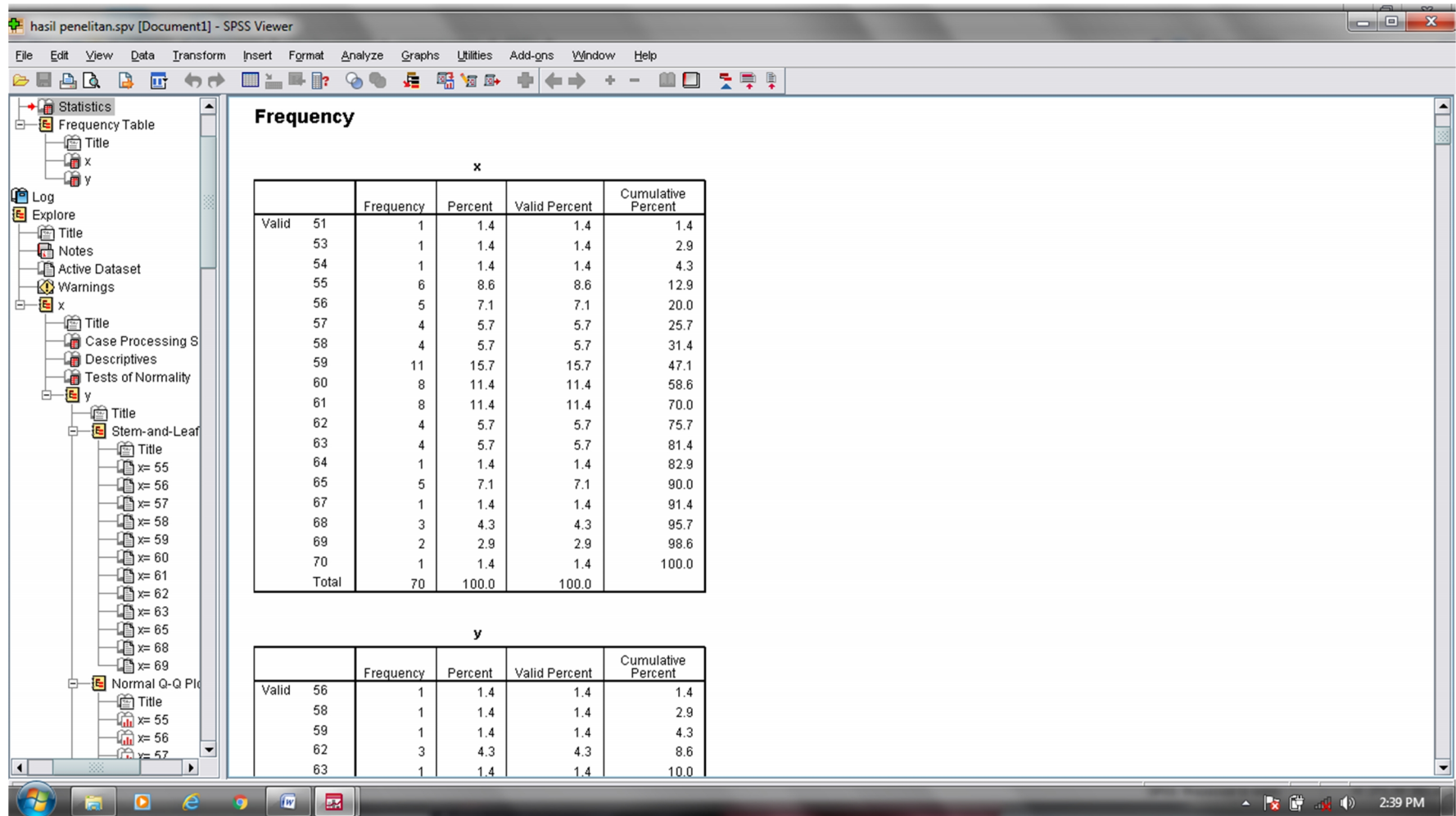
Output

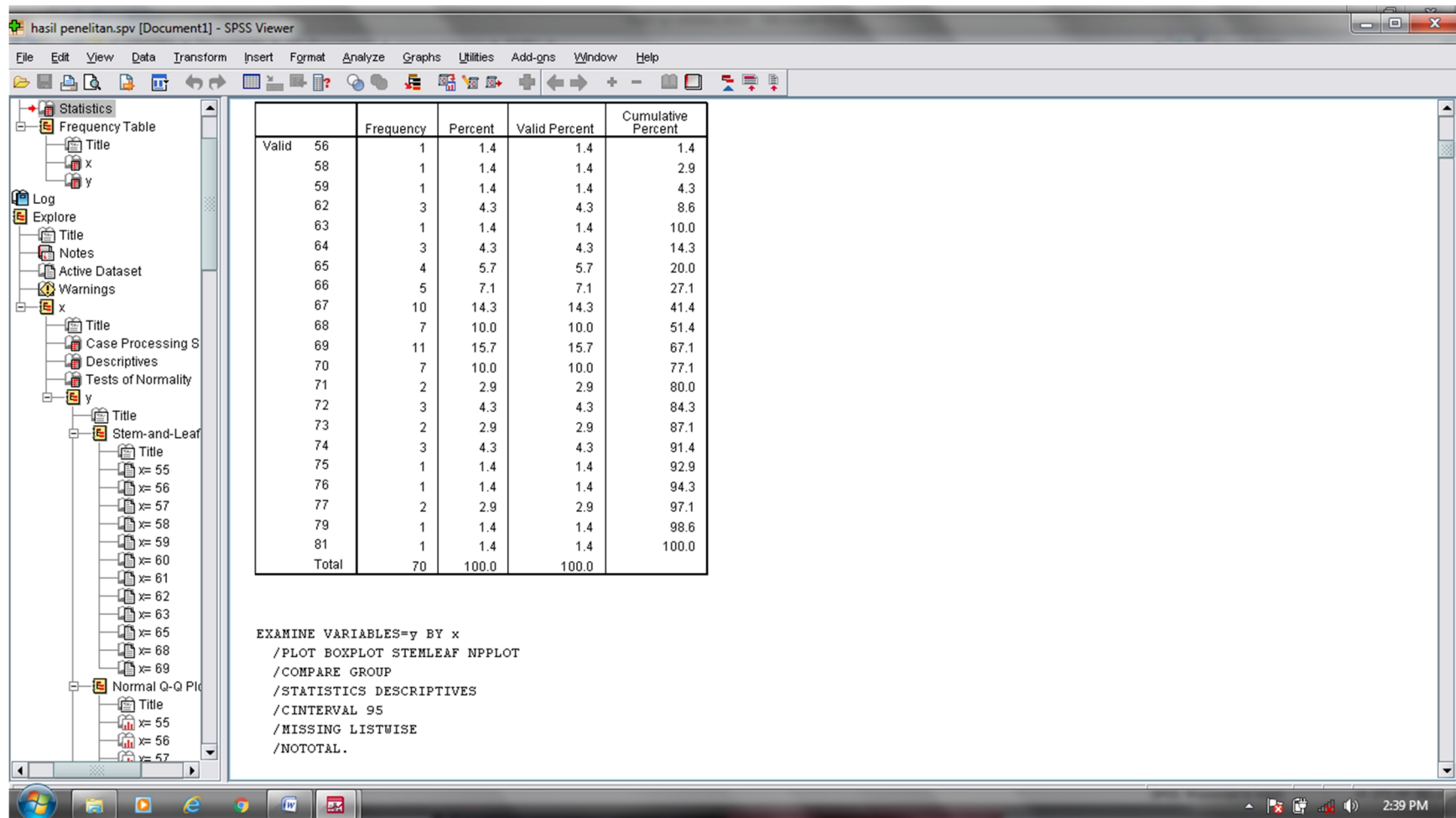
- Log
- Correlations
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Correlations
 - Correlations
 - SPSS Text
 - SPSS Text
- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: ALL VARIABLES
 - Title
 - Case Processing Sum
 - Reliability Statistics
 - Item-Total Statistics
- Log

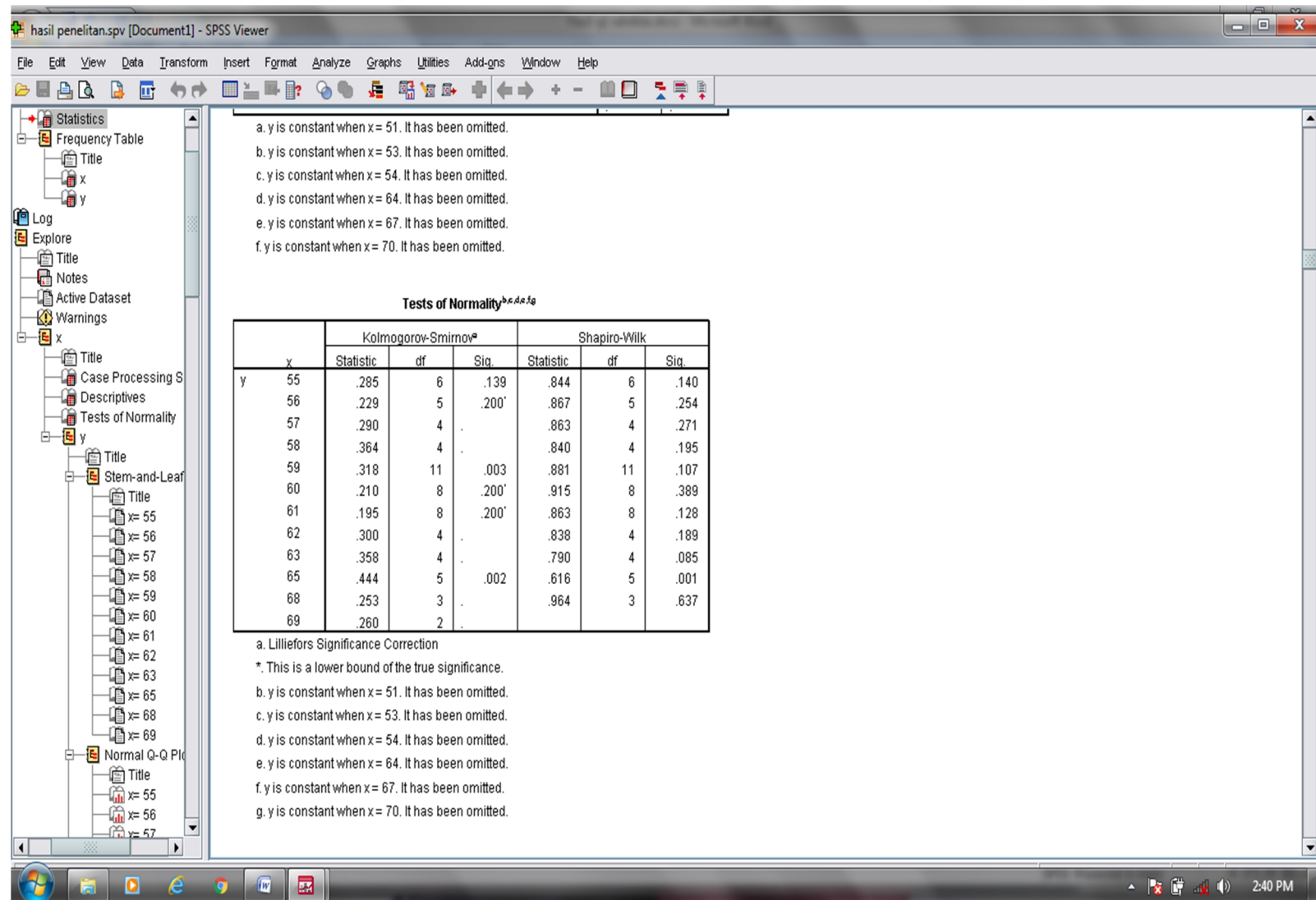
item_9	Pearson Correlation	.057	.608"	.086	-.032	-.294	-.443"	.136	.595"	1	-.043	.062	.040	.315	.462"
	Sig. (2-tailed)	.764	.000	.850	.867	.115	.014	.474	.001		.821	.743	.832	.090	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	.000	.295	.318	-.169	-.271	-.081	.367"	-.145	-.043	1	-.066	.053	-.064	.047
	Sig. (2-tailed)	1.000	.114	.087	.373	.148	.670	.046	.444	.821		.730	.780	.738	.806
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	.073	.000	-.230	-.244	.000	-.308	-.104	.077	.062	-.066	1	.772"	.553"	.541"
	Sig. (2-tailed)	.702	1.000	.221	.194	1.000	.097	.586	.684	.743	.730		.000	.002	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	.141	-.040	-.107	-.316	-.073	-.381"	-.042	.179	.040	.053	.772"	1	.239	.351"
	Sig. (2-tailed)	.456	.836	.575	.089	.703	.038	.826	.343	.832	.780	.000		.203	.057
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	.085	.402"	-.159	-.331	.087	-.227	-.176	.493"	.315	-.064	.553"	.239	1	.681"
	Sig. (2-tailed)	.857	.028	.401	.074	.649	.227	.354	.006	.090	.738	.002	.203		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	.496"	.485"	-.374"	-.277	-.350	-.584"	.074	.535"	.462"	.047	.541"	.351	.681"	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.042	.138	.058	.001	.699	.002	.010	.806	.002	.057	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	.336	.150	.071	.188	-.345	-.222	.351	-.058	.135	.375"	.132	.190	-.142	.292
	Sig. (2-tailed)	.069	.428	.709	.320	.062	.239	.057	.761	.478	.041	.486	.314	.454	.117
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_16	Pearson Correlation	.336	.075	.096	.263	.138	-.267	.152	.385"	.096	-.284	-.161	-.190	.142	.209
	Sig. (2-tailed)	.069	.693	.613	.160	.467	.154	.424	.035	.613	.128	.394	.314	.454	.269
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_17	Pearson Correlation	.475"	.166	-.277	-.265	-.061	-.511"	.092	.530"	.136	-.143	.233	.210	.351	.405
	Sig. (2-tailed)	.008	.381	.138	.156	.749	.004	.630	.003	.474	.451	.215	.266	.057	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_18	Pearson Correlation	.467"	.112	.151	-.112	.000	-.471"	.000	.456	.286	-.151	.218	.424"	.254	.248
	Sig. (2-tailed)	.009	.556	.426	.556	1.000	.009	1.000	.011	.125	.426	.247	.019	.176	.186
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_19	Pearson Correlation	.576"	.248	-.324	-.025	-.159	-.575"	.121	.744"	.241	-.274	.126	.219	.243	.522"
	Sig. (2-tailed)	.001	.187	.081	.897	.401	.001	.524	.000	.199	.143	.508	.244	.195	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

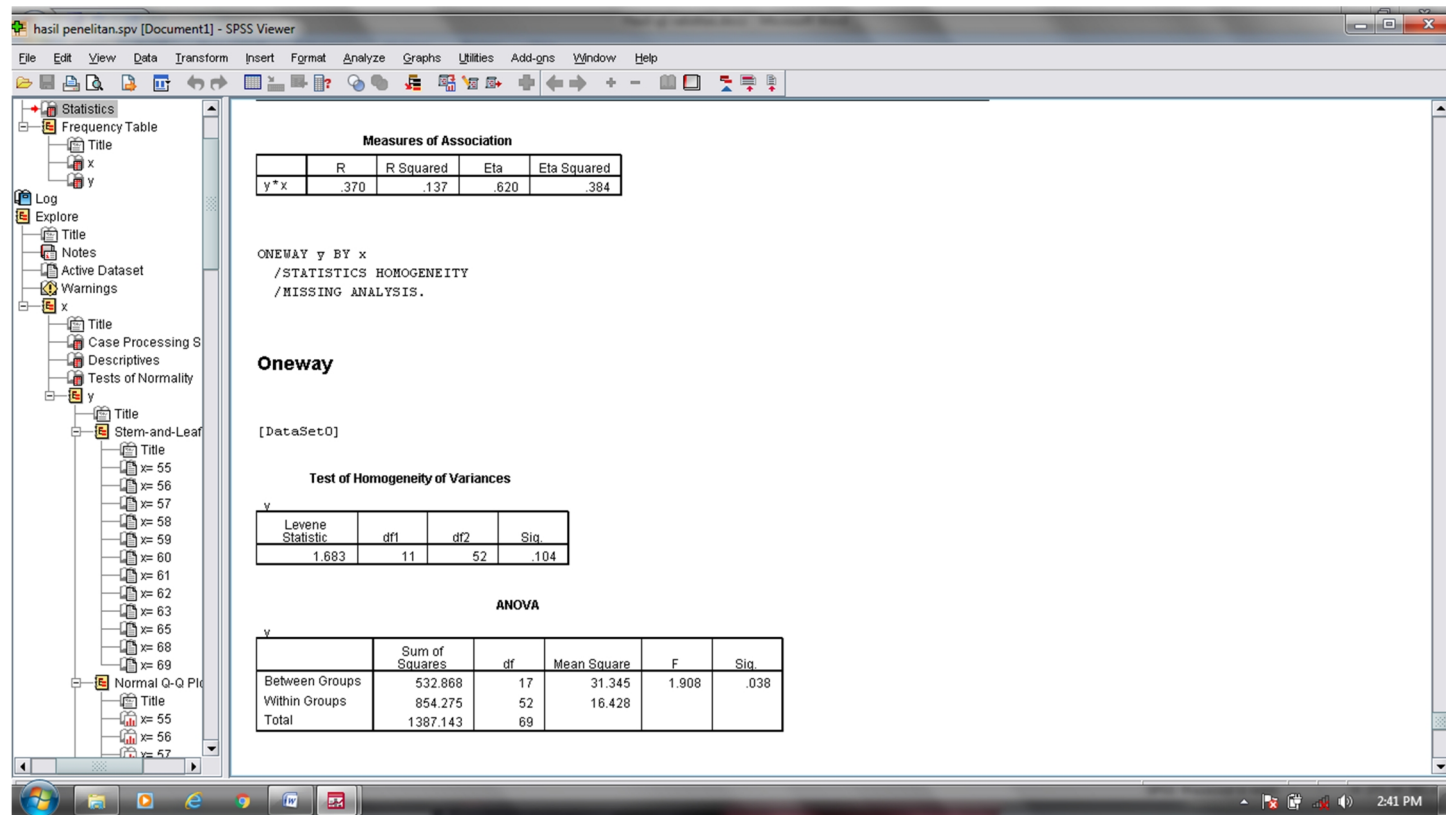
LAMPIRAN 8

Hasil penelitian Angket di MTs Negeri 2 Medan









hasil penelitian.spv [Document1] - SPSS Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

Statistics
Frequency Table
Title
x
y

Log
Explore
Title
Notes
Active Dataset
Warnings
x
Title
Case Processing S
Descriptives
Tests of Normality
y
Title
Stem-and-Leaf
Title
x= 55
x= 56
x= 57
x= 58
x= 59
x= 60
x= 61
x= 62
x= 63
x= 65
x= 68
x= 69
Normal Q-Q Plot
Title
x= 55
x= 56
x= 57

CORRELATIONS
/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.370**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	70	70
y	Pearson Correlation	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

SAVE OUTFILE='C:\Users\User\Documents\proposal haura\BARU\
hasil penelitian...sav'
/COMPRESSED.
ONEWAY x BY y
/STATISTICS HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

2:41 PM

LAMPIRAN 9

**PROFIL DAN STRATEGI PENCAPAIAN
VISI DAN MISI MADRASAH DI MTs NEGERI 2 MEDAN**

1.	Nama Madrasah	: MTs. NEGERI 2 MEDAN
2.	NSM	: 112111270002
3.	NPSN	: 60725141
4.	Izin Operasional (Nomor, Tanggal, dan Tahun)	: -
5.	Akreditasi	: A
6.	Alamat Madrasah	: Jln. Peratun No. 3
7.	Kecamatan	: Medan Tembung
8.	Kabupaten/Kota	: Medan
9.	Tahun Berdiri	: 1995
10.	NPWP	: 00.198.14.5-124.000
11.	Nama Kepala Madrasah	: Drs. MUSIANTO, MA
12.	No. Telp. /HP	: 061-6627356
13.	Nama Yayasan	: -
14.	Alamat Yayasan	: -
15.	No. Telp. Yayasan	: -
16.	Akte Yayasan / Notaris	: -

LAMPIRAN 10

VISI DAN MISI MTs.N 2 MEDAN

VISI

Mewujudkan MTsN 2 Medan yang Populis, Islami, Berkualitas, dan Berwawasan Lingkungan.

MISI

1. Menerapkan prinsip-prinsip keimanan, ketaqwaan dan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari
2. Menerapkan IPTEK secara Islami
3. Mampu berkompetisi dan meraih prestasi di bidang IPTEK, Seni, Budaya dan Olah raga bersifat regional, nasional dan internasional
4. Melengkapi sarana prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar BSNP
5. Mewujudkan lingkungan bestari (bersih, sehat, rapi dan indah) yang kondusif serta memiliki tekad mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup secara berkesinambungan

TUJUAN

1. Meningkatkan dan mengembangkan serta membiasakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan akhlakul karimah dalam koridor keimanan dan ketaqwaan
2. Mengembangkan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
3. Meningkatkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang efektif, kreatif dan inovatif.
4. Meningkatkan dan mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan bakat dan minatnya.
5. Menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu berkompetisi pada jenjang pendidikan lanjutan, baik yang di kelola Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional.
6. Mewujudkan suasana lingkungan pendidikan yang sehat, kondusif dan Islami.
7. Memenuhi konsep pembelajaran sesuai Standar Isi dan Standar Proses.
8. Memiliki sarana dan prasarana berdasarkan Standar Nasional Prasarana.
9. Memiliki Team, dan Pengkaderan untuk dipersiapkan sebagai peserta berbagai lomba dan kompetisi mata pelajaran termasuk Olympiade Matematika dan Fisika yang diharapkan mampu menjadi juara tingkat Propinsi dan Nasional.

10. Mengembangkan berbagai wadah/program penghayatan dan pengamalan agama antara lain, manasik haji, sholat jenazah/mengurus jenazah, tahtim tahlil, bintal untuk guru dan pegawai, tahfidz Al-qur'an, Mubaliqh cilik, pembinaan qori dan qoriah.
11. Mengembangkan berbagai potensi yang di miliki siswa melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler antara lain, Keterampilan pidato Bahasa Arab, Keterampilan pidato Bahasa Inggris, keterampilan menjahit, melukis, kaligrafi, seni tari, nasyid, paskibra, PMR, futsal, basket, hoki, pencak silat, volley, dan drum band.

LAMPIRAN 11

A. STRATEGI PENCAPAIAN VISI DAN MISI MADRASAH

- Mengupayakan Madrasah untuk selalu MENANG dan MENANG
- Menghidupkan Sence Of Belonging dan melaksanakan Sence Of Urgency
- Menumbuhkan motivasi intrisik dengan membuat semboyan/kalimat THOYIBAH yang bisa memacu semangat kerja dan dapat dijadikan sebagai alat pembelajaran.
- Menggugah nuansa bathin seluruh warga Madrasah untuk ikhlas dalam bekerja
- Melibatkan semua pihak baik di Madrasah maupun diluar Madrasah untuk menggapai keberhasilan / prestasi
- Menumbuhkan semangat kerja BE THE BEST AND DO THE BEST
- Menciptakan akuntabilitas kinerja
- Bekerja sama dan sama – sama bekerja serta melakukan komunikasi yang aktif
- Melakukan evaluasi secara kontiniu terhadap pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan

B. MOTTO MADRASAH

- a. Be the best and do the best
- b. Mtsn 2 medan is our school, our children, our pride and our future
- c. Jangan pernah lelah dalam berprestasi, sekali layar terkembang surut kita berpantan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

Nama	: Haura Tazkia
NIM	: 37.13.3.030
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan, 26 Agustus 1995
Alamat	: Jln. Rumah potong hewan lingkungan 5 Mabar
E-mail	: hauratazkia26@gmail.com
No. Hp	: 085359990109
Nama Ayah	: Mhd. Nazif
Nama ibu	: Mahfuzah Harun

B. PENDIDIKAN

1. Sekolah Dasar (SD) Swasta Bahagia. (Tahun 2001- 2007)
2. Sekolah Menengah Pertama (MTs/ SMP) Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan.(Tahun 2007- 2010)
3. Sekolah Menengah Atas (SMA)Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan(Tahun 2010- 2013).
4. Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. (Tahun 2013-2017)

C. ORGANISASI

1. Pernah Mengikuti kegiatan Pramuka di MAN 4
2. Pernah mengikuti Osis Di MAN 4